



# Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Abril 2018

## ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN DE L'ARGUMA.....	3
1.1.	HISTORIA.....	3
1.2.	GRUPOS DE INTERÉS.....	4
1.3.	FILOSOFÍA Y ESTRATEGIA.....	5
1.4.	MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS.....	5
1.5.	PROPIETARIAS-TRABAJADORAS E INVERSORAS PRINCIPALES.....	6
1.6.	ORGANIGRAMA.....	6
1.7.	MODELOS DE GESTIÓN ADOPTADOS.....	7
2.	MARCO NORMATIVO Y REGLAMENTARIO.....	8
2.1.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	9
3.	PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
3.1.	CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	10
3.2.	CONCLUSIONES DEL ESTUDIO PREVIO.....	11
3.3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
3.4.	VIGENCIA DEL PLAN.....	11
4.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
4.1.	OBJETIVOS GENERALES A LARGO PLAZO.....	12
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS A CORTO PLAZO.....	13
5.	PLAN DE ACTUACIÓN.....	14
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	15
7.	ANEXOS.....	17
7.1.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	17
7.2.	FICHAS DE ACCIONES.....	18
8.	CONTROL DEL DOCUMENTO.....	34

## 1. Presentación de L'ARGUMA

### 1.1. Historia

L'ARGUMA, como entidad surge hace 26 años (1989) a partir de una iniciativa de autoempleo cuando un grupo de mujeres decidieron formarse y crear una empresa para atender a personas dependientes en el domicilio dentro del marco legal del mercado laboral. En esos momentos, el Servicio de Ayuda a Domicilio está en auge y el Ayuntamiento de Gijón saca a concurso su gestión primando la economía social local y la formación específica, siendo L'ARGUMA la empresa adjudicataria. Ante el aumento de servicios, aparece la necesidad de contratar auxiliares de ayuda a domicilio (en ese momento denominadas trabajadoras familiares), pero tal formación no existe por lo que a través de subvenciones y colaboraciones con otros organismos (p.e., universidad popular), L'ARGUMA comienza a diseñar e impartir sus propios cursos.

En 1991 se amplía la línea de negocio con la apertura de una residencia para personas mayores.

Poco a poco, el SAD se va conceptualizando y definiendo el perfil profesional del/a auxiliar de ayuda a domicilio y de geriatría, dando lugar a los primeros cursos subvencionados del Servicio Público de Empleo. El 27/09/1994, L'ARGUMA se homologa como centro colaborador del antiguo Instituto Nacional de Empleo y hasta 2007 trabaja en los tres campos: Ayuda a Domicilio, Centro Residencial y formación para el empleo. A lo largo de estos años va apareciendo legislación que regula la atención sociosanitaria estableciendo ciertos requisitos que suponen una inversión económica importante, razón por la cual las socias deciden cerrar el centro residencial y traspasar las otras dos líneas de negocio, pasando el centro de formación a las actuales socias.

En agosto de 2009 el centro de formación L'ARGUMA pasa a ser gestionado por un grupo de 5 socias-trabajadoras, 4 de las cuales permanecen en la actualidad formando un equipo interdisciplinar que asume tanto el trabajo diario (diseño e impartición de acciones de formación para el empleo) como la gestión y dirección de la empresa (Junta Directiva).

Con el fin de conseguir la homologación como centro de formación para el empleo en los certificados de atención sociosanitaria a personas dependientes y en el domicilio, la nueva dirección de la organización decide cambiar de local y realizar las obras necesarias que incluyen, entre otras cosas, un taller de apoyo domiciliario con cocina y un taller sociosanitario para la realización de prácticas.

El 30 de diciembre de 2009 se consigue la homologación en los mencionados certificados (primer centro en Asturias) y se mantienen el resto de las especialidades (cuidador de discapacitados físicos y psíquicos; monitor de actividades de tiempo libre; auxiliar de enfermería en geriatría y atención especializada para enfermos de Alzheimer). Posteriormente (año 2012) también se homologa la especialidad de comunicación en lengua de signos española y van desapareciendo otras del catálogo del INCUAL (cuidador de discapacitados físicos y psíquicos).



## 1.2. Grupos de interés

En la siguiente tabla se presentan un resumen de los principales Grupos de Interés incluyendo la identificación de las necesidades y expectativas, considerada como información de valor añadido para L'ARGUMA.

<b>GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS</b>	<b>NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS</b>
Alumnado	Formación y capacitación para inserción en el ámbito laboral y para el crecimiento y enriquecimiento personal y profesional. Cumplimiento de sus expectativas de aprendizaje.
Proveedores y Subcontratados/as	Cumplimiento de las obligaciones contractuales. Cumplimiento de formas y condiciones de pago. Fidelización como proveedor.
Entidades colaboradoras y partner	Cumplimiento de las obligaciones acordadas. Crecimiento conjunto. Fidelización como colaborador.
Servicio Estatal Público de Empleo / Fundación Estatal de Formación para el Empleo (FUNDAE)	Cumplimiento de las reglamentaciones establecidas para la gestión e impartición de formación para el empleo. Ofrecer formación de calidad y con validez para las expectativas de los usuarios. Nuestra contribución a la limpieza del mercado y de su imagen.
Asociaciones Sectoriales	Contribución a la mejora del mercado. Dignificación del sector. Cumplimiento de los requisitos de convenios sectoriales. Aportación de recursos y mejoras para el sector.
Sociedad Local	Presentes en un histórico barrio gijonés. Contribuir al desarrollo, crecimiento y sostenibilidad del barrio. Generación de empleo de calidad.
<b>GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS</b>	<b>NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS</b>
Accionistas (socias)	Crecimiento personal Crecimiento profesional Solvencia económica Solvencia técnica y personal Diferenciación
Trabajadores/as	Solvencia económica Carrera profesional. Enriquecimiento profesional. Cumplimiento de las obligaciones laborales. Igualdad de oportunidades

### 1.3. Filosofía y estrategia

L'ARGUMA, a través de su política y estrategia pretende conseguir satisfacer las necesidades y expectativas de clientes y usuarios.

Por ello nos comprometemos a cumplir con los requisitos propios del cliente, con la normativa vigente de aplicación y a mejorar continuamente nuestros procesos y servicios de forma que incrementen la eficacia media de los índices de satisfacción de cada contrato de formación.

- | Ofrecer soluciones para asegurar la actualización de conocimientos y el mantenimiento de la competencia profesional de los/as trabajadores/as, y favorecer la inserción laboral de los desempleados.
- | Impartir formación destinada a personas en búsqueda de empleo, trabajadores/as y empresas, principalmente del ámbito socio sanitario, adecuando los contenidos a las necesidades de los diferentes colectivos de personas.
- | Ayudar en el desarrollo de su actividad formativa y facilitar con este servicio su acercamiento a los trabajadores y a las empresas.

### 1.4. Misión y Valores Corporativos

#### Misión

Mejorar las condiciones de inserción laboral de nuestro alumnado, a través de la impartición y gestión de acciones formativas en el ámbito socio-sanitario, proporcionando a las personas participantes la cualificación profesional necesaria para desempeñar una ocupación concreta, teniendo en cuenta las necesidades y exigencias del sector. Contamos con recursos materiales adecuados (Centro de Formación Homologado por el Principado de Asturias) y recursos humanos capacitados, implicados y motivados para ofrecer la máxima calidad a nuestros clientes. Ofrecemos nuestros servicios a toda la Comunidad Autónoma de Asturias con sede central en el Municipio de Gijón.



#### Visión



El propósito de L'ARGUMA es liderar la formación de profesionales de Atención Socio Sanitaria a personas dependientes en Asturias, distinguiéndonos por proporcionar un servicio excelente a nuestros clientes.

En la siguiente imagen se muestra cómo se despliega el modelo estratégico de L'ARGUMA.

**Trabajo en equipo, compromiso con los resultados y confianza en la consecución de los objetivos:**

Seguimos un modelo de autogestión basado en la implicación y compromiso de las personas para conseguir, por una parte, los objetivos relacionados con la estrategia empresarial y por otra la cualificación de nuestro alumnado.

**Orientación hacia el cliente garantizando calidad y excelencia:**

Queremos mantener nuestra posición en formación subvencionada por el Principado de Asturias en modalidad presencial y aumentar nuestra presencia en el mercado, abordando nuevos proyectos relacionados con formación online y a distancia dirigida a administraciones públicas, entidades privadas y particulares.

**Ética y buenas prácticas:**

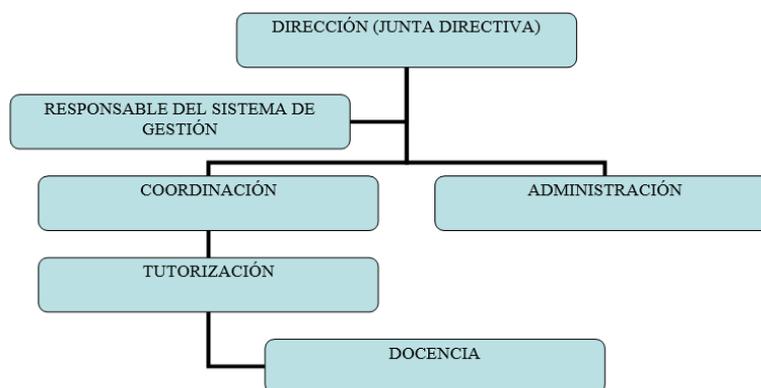
El trabajo a desarrollar por nuestro alumnado requiere el aprecio por una serie de valores que garanticen una adecuada atención a las personas usuarias del ámbito socio sanitario y por ello en nuestra organización practicamos y fomentamos valores y buenas prácticas relacionadas con la dignidad de las personas y el cuidado por el entorno.

**1.5. Propietarias-trabajadoras e inversoras principales**

La propiedad de la empresa corresponde a las cuatro socias en la proporción siguiente: Elena Pérez Modia (Administradora Única, con el 26,89% de participaciones) y tres socias más (M<sup>a</sup> del Mar Méndez Ruitiña, Laura Margolles Garrote y M<sup>a</sup> Elena Santamaría Menéndez), con el 24,37% de participación cada una. Todas las socias asumen las funciones de trabajadoras: gestión, administración, docencia, comercial, etc. en un alto porcentaje. Esporádicamente, se recurre a la contratación de personas externas, en régimen general o vía de colaboración mercantil.

**1.6. Organigrama**

En cuanto a dimensión de recursos personales, L'ARGUMA es una Micro-Pyme, formada por las cuatro socias que actúan igualmente como empleadas. En la prestación de nuestros servicios, incluyendo tanto los de título privado como los vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad, regulados por el Servicio Público de Empleo, puede ser necesaria la contratación de docentes especializados.



## 1.7. Modelos de gestión adoptados

Desde su creación, en L'ARGUMA creemos en la mejora continua y en la orientación a resultados y a la satisfacción de todas nuestras partes interesadas. Esto ha hecho que a lo largo de nuestra historia, hayamos ido adoptando modelos de gestión reconocidos a nivel internacional y que están específicamente diseñados para buscar la excelencia en la gestión.

Además, hemos sometido todo nuestro Sistema Integral de Gestión al reconocimiento externo por parte de entidades de certificación acreditadas.

En la actualidad, L'ARGUMA cuenta con las siguientes distinciones:



### Excelencia en la Gestión

Reconocimiento nivel 500+ en base al Modelo de Excelencia en la Gestión EFQM.



### Gestión de la Calidad

Certificación del Sistema de Gestión en base a los requisitos de la norma internacional UNE-EN ISO 9001:2015.



### Gestión de la Seguridad de la Información

Certificación del Sistema de Gestión en base a los requisitos de la norma internacional ISO/IEC 27001:2013.



### Empresa Familiarmente Responsable

Certificación del Sistema de Gestión en base al modelo normativo EFR Empresa.

## 2. Marco normativo y reglamentario

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea recoge la igualdad como principio fundamental a partir de Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la Constitución Española de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un estudio previo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad del L'ARGUMA tiene como fin dar cumplimiento a esta Ley. En diciembre de 2017 la empresa elaboró el Estudio Previo de Situación anterior a la implantación de un Plan de Igualdad, documento que sirve de base para la creación del Plan y la elaboración de acciones positivas que busquen la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 2.1. Compromiso con la igualdad de oportunidades

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo estudio previo de la situación de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone, no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

L'ARGUMA pone de manifiesto, con la suscripción de este Plan de Igualdad, su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este compromiso supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, y se pone en marcha a través de las acciones que se recogen en este documento.

En el Anexo 1 se adjunta el compromiso explícito de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



### 3. Principios del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente a las mujeres o a los hombres.
- Ha sido diseñado por la totalidad de las personas que componen la organización.
- Se basa en la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y a todos los niveles de la empresa.
- Considera como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes de la organización.
- Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

#### 3.1. Camino hacia la Igualdad de Oportunidades

El Plan de Igualdad recoge las acciones que concluyen como resultado del estudio previo de situación y que, pretenden servir como palanca de mejora en materia de igualdad. Se deberán establecer los mecanismos de supervisión y control que nos permitan verificar la eficacia de todas estas medidas.

Este, es un camino de largo recorrido que se concentra en las siguientes etapas:

##### **ETAPA I: ESTUDIO PREVIO**

El estudio previo pretende servir como análisis del punto de partida en materia de igualdad entre mujeres y hombres se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, salud laboral... El análisis de estos datos sirve para detectar posibles desigualdades y las necesidades que existen en la organización.

##### **ETAPA II: PLAN DE ACTUACIÓN**

El Plan se elabora a partir de las conclusiones del estudio previo. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas para lograr esos objetivos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de actuaciones tiene una doble finalidad. Por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes. Por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.

##### **ETAPA III: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Los Agente de Igualdad recogerán la información sobre el grado de realización del Plan, sus resultados y su impacto en la entidad. El Sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de una serie de instrumentos y herramientas que detallarán más adelante.

### 3.2. Conclusiones del Estudio Previo

El Estudio Previo a la implantación del Plan de Igualdad en L'ARGUMA, en el que se presentan los resultados estadísticos obtenidos del estudio realizado, tanto a la plantilla como a las actividades realizadas por la entidad, pone de manifiesto que existen pequeños desequilibrios o actuaciones que deben mejorarse con el fin de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A grandes rasgos, del Estudio Previo se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Existe un claro desequilibrio entre el número de mujeres y de hombres que forman la empresa, tanto a nivel directivo como de empleadas. Mayoría de mujeres.
- Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados por mujeres.
- Existen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ya existen experiencias previas en materia de promoción de la igualdad de oportunidades, a través de la adopción del modelo EFR Empresa.
- Plantilla cualificada. El 100% cuenta con estudios universitarios.
- No se aprecia discriminación salarial.
- Se observa un déficit de formación en materia de igualdad principalmente en las personas que se contratan, aunque es convenientes refrescos para la Dirección.
- Es necesario revisar la metodología de promoción y evaluación del personal y comprobar que los procesos se realizan en igualdad de oportunidades. Se recomienda informar explícitamente a mujeres y hombres de las vacantes existente en puestos tradicionalmente masculinos y femeninos respectivamente
- Se recomienda revisar todas las comunicaciones y publicaciones de la empresa para eliminar posibles usos sexistas del lenguaje y las imágenes.
- La organización no cuenta con la figura del Agente de Igualdad que se ocupe de canalizar los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo ni con un protocolo de actuación que aplicar en caso de que se produzca alguno de estos hechos.
- La necesidad de difundir las medidas de conciliación entre la plantilla y de estudiar nuevas medidas propuestas por el personal.

### 3.3. Ámbito de aplicación

El contenido de este Plan de Igualdad aplica a las mujeres y hombres que forman parte de L'ARGUMA, tanto a nivel directivo como del resto de personal.

### 3.4. Vigencia del Plan

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad es de dos años a partir de la fecha de aprobación.

Finalizado dicho periodo se procederá a la evaluación y revisión del primer Plan de Igualdad y se procederá a la elaboración del segundo Plan de Igualdad de L'ARGUMA.

#### 4. Objetivos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de L'ARGUMA para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan responde a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar la igualdad en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad y hacer visible dicho compromiso como ejemplo para la sociedad, para la plantilla y para los clientes y proveedores de la empresa.

Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo al personal de la empresa, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la empresa:

- Clientes
- Proveedores
- Alumnado y profesorado
- Colaboradores/as

En consonancia con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y teniendo en cuenta este marco de actuación, la Dirección de L'ARGUMA ha decidido establecer los siguientes objetivos de igualdad:

##### 4.1. Objetivos generales a largo plazo

- a) Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la empresa.
- b) Introducir la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa, y en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de recursos humanos.
- c) Garantizar en todos los ámbitos de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- d) Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.
- e) Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.
- f) Fomentar el igual valor de los hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.

## 4.2. Objetivos específicos a corto plazo

Como objetivos específicos a corto plazo la organización se plantea los siguientes:

- a) Crear la figura de agente de igualdad como garante de la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- b) Revisar los procedimientos asociados a la captación y selección de personal. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección.
- c) Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer, no solo la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, sino otros que ayuden a conocer la evolución de la plantilla.
- d) Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- e) Proyectar una imagen plural y no sexista. Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Promover la utilización de un lenguaje no sexista en cualquier comunicación de carácter interno o externo.
- f) Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla con el fin de que conozcan los resultados del estudio previo y las medidas a implantar.
- g) Revisar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Realizar campañas de información sobre las medidas de conciliación disponibles.

Estos objetivos se desarrollarán y concretarán en una serie de acciones positivas a implantar.

## 5. Plan de Actuación

En coherencia con los resultados del estudio previo, el Plan de Igualdad de L'ARGUMA se estructura en **8 ejes de actuación**. Cada eje se compone de una serie de acciones a aplicar para conseguir los objetivos establecidos.

Para cada acción a desarrollar por la empresa se ha elaborado una ficha (Anexo II) donde se recoge: la descripción de la acción, el plazo previsto de realización, los mecanismos de seguimiento y evaluación, el personal al que va dirigido y el personal responsable.

ACCIONES		
Eje de Actuación	Nº	Denominación
<b>Cultura y Comunicación</b>	1	Difusión del Estudio Previo, del Plan de Igualdad y de los logros alcanzados en la materia
	2	Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad
	3	Elaboración de un manual de uso para un lenguaje y publicidad no sexista
<b>Selección y Promoción</b>	4	Publicitar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades
	5	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción
	6	Manual para un proceso de selección NO discriminatorio
	7	Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida
<b>Conciliación</b>	8	Revisar, modificar o ampliar las medidas de conciliación existentes
	9	Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes
<b>Formación</b>	10	Revisión y adecuación de los Planes de Formación
	11	Formación específica en materia de igualdad
<b>Prevención del Acoso</b>	12	Elaboración de un 'Protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo'
<b>Violencia de Género</b>	13	Establecimiento de un protocolo de intervención ante situaciones de malos tratos
<b>Condiciones Laborales</b>	14	Revisión y adecuación de los procesos de contratación
	15	Revisión del sistema retributivo y de incentivos

## 6. Seguimiento y Evaluación del Plan

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, L'ARGUMA necesita contar con un sistema de seguimiento y evaluación que permita cuantificar y medir su repercusión en todos los ámbitos de la organización.

Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
2. Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
3. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
4. Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

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

### Agente Responsable de Igualdad

A fecha 30 de enero de 2018 se designó a Mar Méndez como Agente Responsable de Igualdad de la empresa. Entre las funciones de los responsables se encuentran las de:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Colaborar, control y vigilar la realización de un diagnóstico sobre Igualdad para que los resultados reflejen la realidad de la organización
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo y fomento de medidas de igualdad
- Aprobar medidas y acciones positivas dirigidas tanto a lograr la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como a eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral. Estas medidas pueden estar recogidas en un Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión de estas medidas y acciones dentro de la organización, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las medidas y acciones positivas:
- Elaborar un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas de igualdad previstas, pudiendo recabar información de las partes implicadas
- Evaluar cada una de las medidas implantadas con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo de las medidas
- Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por un/a empleado/a.

Se valora la posibilidad de que en caso de acceso de plantilla (contratación) se incorpore automáticamente a un Comité de Igualdad, para que se represente tanto a la Dirección como a la plantilla.

#### Cuestionarios de evaluación

Cuestionarios dirigidos a los participantes en las distintas actividades desarrolladas, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

#### Informes de evaluación

Serán presentados periódicamente a la Dirección de la empresa.

#### Memoria anual

A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del Plan de Igualdad.

El proceso de evaluación se estructurará en tres ejes

#### ***Evaluación de proceso***

Periódicamente, y según se recoge en las fichas de las acciones, el personal responsable hará el seguimiento del grado de implantación de las actuaciones previstas en cada una de las acciones.

#### ***Evaluación de resultados***

Los Agentes de Igualdad deberán reunirse periódicamente con el fin de realizar una evaluación de cada una de las acciones. Tendrán una periodicidad mínima cuatrimestral y en ellas se presentarán los informes de evaluación correspondientes. Se realizará un acta de reunión que refleje el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades planteadas en el estudio previo, así como el grado de consecución de los resultados obtenidos.

#### ***Evaluación de impacto***

Los Agentes de Igualdad deberán redactar un informe o memorial anual con el fin de informar acerca de los logros conseguidos en materia de igualdad, como pueden ser: cambios en la cultura de la organización (cambio en las actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH...), reducción de desequilibrios en la plantilla, asistencia a charlas de sensibilización...

## 7. Anexos

### 7.1. Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades

Dña. Elena Pérez Modia, con N.I.F. 10865046F, como representante legal de la sociedad L'ARGUMA, S.L. quiere poner de manifiesto explícito su fiel compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo, su organización y funcionamiento, así como la responsabilidad social empresarial y la publicidad en la materia. La igualdad se integra en la Planificación Estratégica de la organización incorporándose a los ejes de actuación del Plan Estratégico que mantenemos implantado. Se alinea así con lo definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nuestro compromiso se traduce en el diseño y desarrollo de acciones específicas de promoción de la igualdad de oportunidades, dirigidas a evitar la discriminación por cuestión de género, tanto en la selección, como en la promoción o la asunción de responsabilidades dentro de la empresa.

Actuaciones que abarcan la totalidad de actividades que se llevan a cabo en la organización y que son planificadas en el tiempo, sometidas a seguimiento continuo y analizadas en cuanto a su eficacia.

Para la comunicación tanto de las medidas a adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como de la eficacia de estas acciones y de los propios compromisos asumidos, se utilizarán los canales que mantenemos operativos y que hasta la fecha están siendo eficaces, bien sea interna o externamente.

Lograr nuestros retos implica la participación, implicación y el compromiso de todas las partes interesadas, en especial de nuestros/as trabajadores/as, pero también la de colaboradores/as, proveedores/as y aliados/as cercanos/as.

En Gijón, a 10 de abril de 2018



Fdo. Elena Pérez Modia

## 7.2. Fichas de Acciones

		Nº ACCIÓN	1
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Difusión del Estudio Previo, del Plan de Igualdad y de los logros alcanzados en la materia</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/05/2018		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a todo el personal acerca de la situación actual de la empresa en materia de igualdad</li> <li>- Concienciar a la plantilla de la importancia del Plan de Igualdad</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	Difundir los resultados del estudio previo y las medidas a adoptar recogidas en el Plan de Igualdad		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Grado de conocimiento del Plan y de sus medidas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A toda la plantilla		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Correo electrónico, folletos, tabloneros de anuncios...		

		Nº ACCIÓN	2
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla en materia de igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acción puntual de carácter anual		
OBJETIVOS	Conocer la opinión de la plantilla sobre la política de igualdad adoptada por la empresa		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de encuestas al personal con el fin de conocer su opinión acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.</li> <li>- Incorporar cuestiones que permitan recoger información acerca de los problemas de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo o conciliación.</li> <li>- Introducir mejoras en base a los resultados de la encuestas.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de encuestas realizadas</li> <li>- Informe de conclusiones tras el análisis de las encuestas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir las encuestas		

		Nº ACCIÓN	3
EJE	CULTURA Y COMUNICACIÓN		
ACCIÓN	<b>Elaboración de un manual de uso para un lenguaje y publicidad no sexista</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/09/2018		
OBJETIVOS	Evitar el uso de lenguaje e imágenes sexistas en las comunicaciones tanto internas como externas de la empresa		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa de la empresa para que no contengan términos sexistas</li> <li>- Diseño y elaboración del manual</li> <li>- Difusión del manual entre la plantilla</li> <li>- Concienciación sobre el uso de un lenguaje no sexista</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Número de veces que se ha localizado el uso de un lenguaje o imágenes inapropiados		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	A todo el personal		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos para difundir el manual		

		Nº ACCIÓN	4
EJE	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Publicitar en las ofertas de empleo y procesos de promoción el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad		
OBJETIVOS	Difundir que la empresa realiza sus procesos de selección y promoción en base a la igualdad de trato y de oportunidades		
DESCRIPCIÓN	Incluir en todas las ofertas de empleo y promoción la leyenda: <i>“L’ARGUMA lleva a cabo sus procesos de reclutamiento y selección respetando los criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación”</i>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de ofertas publicadas</li> <li>- % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Candidatos de las ofertas de empleo y de los procesos de promoción		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	<p>Canales utilizados para difundir las ofertas de empleo y promoción: webs especializadas, agencias de colocación, tabloneros de anuncios...</p> <p>Asegurar que los canales de comunicación utilizados en la publicación de ofertas garantizan el acceso tanto a hombres como a mujeres</p>		

		Nº ACCIÓN	5
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/12/2018		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lograr un proceso de selección lo más transparente y plural posible</li> <li>- Identificación y, en su caso, eliminación de cualquier actuación que pudiera tener consecuencias discriminatorias</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo</li> <li>- Utilizar imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres en las ofertas de empleo</li> <li>- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de carácter personal o de contenido sexista</li> <li>- Garantizar que los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo llegaran igual tanto a hombres como a mujeres</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Indicador: % de hombres y mujeres que se presentan a las diferentes candidaturas		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Dirección , Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección , Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales internos de comunicación		

		Nº ACCIÓN	6
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Manual para un Proceso de Selección NO Discriminatorio</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/11/2018		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección de personal, evitando decisiones basadas en estereotipos</li> <li>- Servir de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer las pautas para llevar a cabo procesos de selección con criterios objetivos</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	Auditoría de los procesos de selección llevados a cabo para comprobar que cumplen con las indicaciones y recomendaciones recogidas en el Manual		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Dirección, Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	7
ÁREA	SELECCIÓN Y PROMOCION		
ACCIÓN	<b>Integrar la Igualdad de Oportunidades en el proceso de acogida</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/10/2019		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar el proceso de acogida de la empresa</li> <li>- Ofrecer una acogida eficaz e igualitaria en el proceso de acogida al nuevo personal así como como a los colaboradores puntuales</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un manual de acogida que plasme el compromiso de la empresa con la igualdad y que garantice y fomente la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha utilizado el manual</li> <li>- Evaluación de la acogida. Cuestionario de satisfacción</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección, nuevas incorporación, colaboradores		
RESPONSABLE	Dirección, Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	8
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Revisar, modificar o ampliar las medidas de conciliación existentes</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/03/2020		
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida personal y laboral		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de las necesidades de la plantilla en materia de conciliación</li> <li>- Revisar el conjunto de permisos existentes y modificarlos o ampliarlos en función de las necesidades de la plantilla</li> <li>- Fijar prioridades y adecuar las medidas existentes y las que se acuerden para su corrección durante la vigencia del Plan</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de necesidades y estudio previo</li> <li>- % de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos		

		Nº ACCIÓN	9
ÁREA	CONCILIACIÓN		
ACCIÓN	<b>Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación existentes</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/03/2020		
OBJETIVOS	El objetivo es que el personal de la empresa conozca y utilice las medidas de conciliación existentes en la organización		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgación de las medidas de conciliación existentes</li> <li>- Elaboración de un historial donde se documente todas las medidas de conciliación</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de personal segregado por sexo que ha utilizado alguna de las medidas de conciliación existentes en la organización		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		



		Nº ACCIÓN	10
ÁREA	FORMACIÓN		
ACCIÓN	<b>Revisión y adecuación de los Planes de Formación</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	31/12/2018		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implantar las acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.</li> <li>- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a toda la plantilla y mejorar su acceso</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los Planes de Formación de años anteriores desde la perspectiva de género y localizar posibles connotaciones sexistas y estereotipos para evitarlos en los Planes futuros</li> <li>- Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales de los cursos de formación y asegurarse de que no contienen estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o las imágenes.</li> <li>- Incorporar un sistema de detención de las necesidades de formación a toda la plantilla</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todos los módulos y manuales de formación respetan los criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imágenes y contenido</li> <li>- % de horas de formación segregado por sexo en cada curso anualmente</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Destinatarios del Plan de Formación		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

		Nº ACCIÓN	11
ÁREA	FORMACIÓN		
ACCIÓN	<b>Formación específica en materia de igualdad</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Acciones puntuales de carácter anual		
OBJETIVOS	Formar al personal de la empresa en materia de igualdad		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal directivo</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos al personal responsable de los procesos de selección y promoción</li> <li>- Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a toda la plantilla</li> <li>- Introducir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos ofertados</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	% de horas de formación impartidas anualmente sobre igualdad de oportunidades		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	Contratación de personal cualificado para la impartición de cursos de formación sobre igualdad		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

	Nº ACCIÓN:	12
ÁREA	PREVENCIÓN DEL ACOSO	
ACCIÓN	<b>Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/04/2019	
OBJETIVOS	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de situación de acoso e intimidaciones	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso en el que se especifique a quién y cómo denunciar situaciones de acoso y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.</li> <li>- Difundir el protocolo entre la plantilla.</li> <li>- Incluir en los planes de formación de la empresa un módulo sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del protocolo</li> <li>- % de plantilla formada en materia de prevención del acoso</li> </ul>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Plantilla	
RESPONSABLE	Agente de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla	

		Nº ACCIÓN	13
EJE	VIOLENCIA DE GÉNERO		
ACCIÓN	<b>Establecimiento de un protocolo de intervención ante situaciones de malos tratos</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/04/2019		
OBJETIVOS	Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de atención a víctimas de violencia de género.</li> <li>- En el marco de la campaña informativa del Plan de Igualdad difundir los derechos de las víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y el protocolo de atención a las víctimas.</li> <li>- Establecer convenios de colaboración con asociaciones y administraciones públicas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe anual de casos de malos trato y medidas adoptadas</li> <li>- Número de convenios de colaboración firmados</li> <li>- Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		

		Nº ACCIÓN	14
EJE	CONDICIONES LABORALES		
ACCIÓN	<b>Revisión y adecuación de los procesos de contratación</b>		
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/09/2019		
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación</li> <li>- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas áreas</li> </ul>		
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos</li> <li>- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos</li> <li>- Fomentar la contratación indefinida</li> </ul>		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y hombres contratados en el último año</li> <li>- Número de contratos indefinidos</li> <li>- Análisis anual de la composición de la plantilla</li> </ul>		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección		
RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos con la plantilla		

	Nº ACCIÓN:	15
EJE	CONDICIONES LABORALES	
ACCIÓN	<b>Revisión del sistema retributivo y de incentivos</b>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/11/2018	
OBJETIVOS	Garantizar la transparencia del sistema retributivo y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración	
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar un análisis de la estructura salarial que contemple el salario base y los diferentes incentivos para determinar si existen desigualdades por razón de sexo en los diferentes grupos profesionales.</li> <li>- Si las conclusiones del análisis determina la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación que las corrija.</li> <li>- Establecer una metodología que permita realizar un seguimiento de la existencia o no de brecha salarial entre mujeres y hombres y sus causas.</li> </ul>	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe de análisis de la estructura salarial</li> <li>- Metodología. Informes de seguimiento</li> </ul>	
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDA	Dirección	
RESPONSABLE	Agente de Igualdad	
PERSONAL PARTICIPANTE	Dirección, Agente de Igualdad	
MEDIOS Y MATERIALES	El principal medio necesario es el tiempo del personal encargado de su realización.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN	Canales de comunicación internos	

## 8. Control del documento

Historia del Documento	
Versión:	01
Fecha fin Estudio Previo:	30/12/2017
Fecha Aprobación Memoria:	30/04/2018
Elaborado por:	Mar Méndez [Responsable del Sistema de Gestión]
Aprobado por:	Elena Pérez [Administradora]
Carácter:	Interno L'ARGUMA
Clasificación:	CONFIDENCIAL
Distribución	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana del Gobierno del Principado de Asturias</li><li>• Instituto Asturiano de la Mujer</li></ul>