

PLAN DE IGUALDAD

CEOZ ZARAGOZA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2021-2024

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	4
1.2.1. Objetivos.....	4
1.2.2. Compromiso de la dirección.....	4-5
1.2.3. Comisión de Igualdad.....	5-6
1.2.4. Normativa Legal.....	6-7
1.2.5. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad.....	8
1.2.6. Análisis diagnóstico.....	8-9
2.PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE IGUALDAD.....	9
2.1. Proceso de selección y contratación.....	10-11
2.2. Clasificación profesional.....	11
2.3. Promoción profesional.....	11-12
2.4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial.....	12-13
2.5. Retribuciones.....	13
2.6 Formación.....	13-14
2.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	14
2.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	14
2.9. Infrarrepresentación femenina.....	15
3.PLAN DE ACCIÓN.....	15-26
4.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	27

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (en adelante CEOE ZARAGOZA), es la organización empresarial más representativa de la provincia de Zaragoza. Engloba a más de 100 organizaciones de todos los sectores productivos, acogiendo alrededor de 20.000 empresas de pequeño, mediano y gran tamaño. Nuestro propósito consiste, en ofrecer y prestar servicios para facilitar la labor empresarial de sus asociados, representar y defender los intereses colectivos del empresario zaragozano, impulsar y colaborar en el desarrollo equilibrado de su ámbito territorial. De esta forma, siendo el máximo referente en la representación empresarial zaragozana y reconocida por sus asociados, las empresas de la provincia, las instituciones públicas y privadas, y la sociedad en su conjunto

En la Asamblea de fecha 15 de junio de 2015 se aprobó el Código Ético y de Buen Gobierno, de la Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), un año después en la Asamblea de 2016 el Reglamento del Código Ético para su correcta aplicación. CEOE ZARAGOZA considera indispensable, conforme a sus estatutos y a la ética que debe presidir todas sus actuaciones, la transparencia en la toma de decisiones; el diálogo y la negociación en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, especialmente y aunque no de manera exclusiva, en el ámbito social; el control de la organización por sus miembros, a través de una sólida democracia y transparencia interna, y la voluntariedad en cuanto a la pertenencia. Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a CEOE ZARAGOZA legitimidad, representatividad, independencia e igualdad de oportunidades, está plasmado en nuestro estatuto y código ético. Elementos sustanciales en cualquier organización de la sociedad civil, que articule lo que se denomina democracia participativa.

CEOE ZARAGOZA, es poseedora desde el año 2019 del sello RSA+, con la finalidad de poder profundizar en aspectos clave de la Responsabilidad Social Corporativa. Como parte de ello, el impulso a la igualdad es prioritario, primando las mismas oportunidades y el principio a la no discriminación. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alinénadose con las directrices impulsadas por la dirección General de Igualdad y Familiar.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.2.1. Objetivos

- Facilitar y garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de trato en los criterios de Clasificación profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
- Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

1.2.2. Compromiso de la dirección

CEOZ ZARAGOZA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes, así como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre).

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Firmado por la Dirección

Zaragoza, a 28 de Junio de 2021

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020, y el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

1.2.3. Comisión de igualdad

La composición de la comisión será paritaria. Al no tener representación legal de la plantilla, CEOE ZARAGOZA formará la comisión negociadora por representantes de la empresa y representantes de las federaciones sindicales con mayor legitimidad del sector, y, en representación de las personas trabajadoras.

La dirección de la empresa y los sindicatos que serán convocados y designarán a sus representantes para la Comisión de Igualdad. La estructura de esta comisión quedará reflejada en un acta en el momento de su constitución según el acta de la misma.

La finalidad última de esta comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

Las principales funciones de la comisión de igualdad serán:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Participación activa en la realización del diagnóstico de situación inicial a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como: el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, identificando las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa, impulsando las primeras acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad constatando el grado de participación de la plantilla en las acciones previstas, corroborando la adecuación de los medios utilizados, comprobando si las acciones propuestas se están realizando de acuerdo con el calendario previsto, identificando los problemas que puedan surgir y proponiendo soluciones a los mismos.
- Comunicar a la plantilla las diferentes medidas implementadas en CEOE ZARAGOZA y su correspondiente proceso.

Cuanto otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Para ello se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Así mismo, la comisión se reunirá trimestralmente hasta el momento de la implantación del plan de igualdad y de carácter semestral una vez implantado.

1.2.4. Normativa Legal

CEOZ ZARAGOZA, está muy comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para alcanzar los objetivos marcados nos basamos en el marco de la normativa que nos compete, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En concreto el plan de Igualdad de CEOZ ZARAGOZA se elabora conforme a la siguiente normativa legal en este sentido:

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Normativa europea:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación

del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatir las.

Normativa Española:

- Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medidas de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Confidencialidad de los datos:

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la organización, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

1.2.5. **Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad**

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de la organización, y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

El presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en CEOE ZARAGOZA, sino también a la sociedad en general.

El plan tiene una duración prevista de **cuatro años**. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

1.2.6. **Análisis diagnóstico**

Desde el inicio del proyecto, nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación, para CEOE ZARAGOZA el diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño cuya finalidad es conocer nuestra situación de igualdad, así como la tendencia. Por ello, hemos recopilado datos objetivos, para poder ser rigurosos en cuanto a las conclusiones extraídas.

Para poder analizar todos los datos y saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo de la situación de la empresa a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo de la organización en las siguientes áreas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, auditoría salarial
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Violencia de género

Poder recopilar esta información, nos ha permitido conocer la situación actual y por lo tanto poder continuar con el objetivo de diseñar nuestro Plan de Igualdad. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2. PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Este plan, fija los objetivos a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En CEOE ZARAGOZA somos conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad y la representación de la parte social, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las normativas legales expuestas anteriormente prestan especial atención al ámbito Laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales;

situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, de forma libre y con responsabilidad, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo económico y al aumento de empleo. Es por esto por lo que este plan de igualdad lo gestionará, como ya hemos expuesto, la comisión de igualdad, compuesta de forma paritaria por representatividad legal de trabajadores y trabajadoras, así como representatividad de la empresa.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva (entre las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores, y de la empresa) se han establecido en este documento medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en base a las conclusiones extraídas en el diagnóstico.

A continuación, señalamos las cuestiones más relevantes que se han podido apreciar en el diagnóstico de cada una de las áreas estudiadas y las medidas a adoptar en cada una de ellas:

2.1. Proceso de selección y contratación

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

- La presencia femenina en CEOE ZARAGOZA, es la totalidad de su plantilla.
- En CEOE ZARAGOZA, seguimos una política de selección y reclutamiento, que respeta los criterios de igualdad de oportunidades, el objetivo es incorporar los mejores profesionales, rigiéndonos por el respeto a la persona, y la ética profesional.

Somos conscientes de la necesidad de contribuir a un cambio social en cuanto a la igualdad de género, comenzando por nuestra propia organización, adoptando medidas que pudieran favorecer una presencia más equilibrada de hombres en la plantilla, además de personal joven para **fomentar una mayor diversidad**, ello en caso de necesidad de nuevas contrataciones de personal, y trasladado a nuestros grupos de interés principales; usuarios y empresas.

Por ello, las **medidas** a acometer en el **proceso de selección y contratación** son:

1. Tratar de garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad, realizando las distintas fases del proceso de selección.
2. Sensibilizar y orientar a través de formación específica o con documentación apropiada a todas las personas que participan en procesos de selección.

3. Diseñar un protocolo interno para recoger candidaturas desagregadas por sexos, así como las personas que han resultado seleccionadas.
4. Difundir nuestras ofertas con lenguaje no sexista, tratando de favorecer la recepción de candidaturas por parte de hombres, y tratando de fomentar la recepción de CV con perfil ciego.

2.2. Clasificación Profesional

En lo referente al área de clasificación profesional en CEOE ZARAGOZA del análisis de los datos cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer que hay diferencias en los distintos niveles de responsabilidad, esto se debe a:

- Existe infrarrepresentación femenina en puestos de mayor responsabilidad, lo que viene condicionado por la mayor antigüedad en plantilla, y por otro lado la escasa o nula rotación de personal, y oportunidades de promoción profesional.

Siendo conscientes de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y con el propósito de mejorar y continuar con las cifras de equilibrio, en todos los niveles de CEOE ZARAGOZA, consideramos conveniente el implementar las siguientes **medidas** en el **área de clasificación profesional**:

1. Tratar de fomentar la formación de las mujeres en plantilla en habilidades directivas, para eventualmente poder cubrir puestos de responsabilidad con promoción interna, o en otro caso, incrementar su empleabilidad en caso de potencial desvinculación con la organización.

2.3. Promoción profesional

Con la información que extraemos del organigrama de nuestra empresa en el área de promoción profesional, se pueden extraer estas conclusiones:

- A excepción del cargo de dirección, al estar ocupado por una sola persona impide hacer comparativa.
- Por otro lado, no se han realizado promociones profesionales por nivel profesional en los últimos años por ausencia de vacantes, si se han realizado cambios de personal a otros departamentos para atender cargas de trabajo puntuales.

Queremos seguir avanzando en este sentido implantando las siguientes **medidas** en el **área de promoción profesional**:

1. Elaboración de formularios internos donde la persona trabajadora pudiera expresar su deseo de promocionar y comunicar esta posibilidad a la plantilla.
2. Incluir al personal con jornada reducida en las posibles ofertas de promoción y en puestos de responsabilidad.
3. En situaciones de maternidad, paternidad, y excedencias por cuidado de menores o familiares, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.
4. Comunicar la existencia de vacantes a todas las personas con la cualificación necesaria, con independencia de su género y situación familiar.

2.4. Condiciones de trabajo

La política de contratación de la organización establece como prioritario la estabilidad de las personas que trabajan en ella. Apostamos por ofrecer un empleo de calidad, con contratación indefinida y a tiempo completo.

Las conclusiones de esta área son:

- La organización apuesta por la estabilidad y orienta su actividad hacia servicios y proyectos relacionados con la cualificación de la plantilla. En este caso casi un 67% corresponde a las personas trabajadoras, con contrato temporal con jornada completa, ya que su contratación va unida a la obra de un servicio concreto, con fecha de finalización.
- Un 33% de las personas trabajadoras cuentan con contrato indefinido a tiempo completo.
- La organización favorece la conciliación y corresponsabilidad a través de reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares, y en ese sentido tiene un 8.33% de la plantilla con jornada reducida.

CEOZ ZARAGOZA, manifiesta su deseo de continuar con la línea implantada y con el objetivo claro de mantener el principio de igualdad de oportunidades, proponemos las **medidas siguientes en cuanto condiciones de trabajo:**

1. Uso de un lenguaje inclusivo de género en la comunicación general de la organización así como con todos nuestros grupos de interés.
2. Tratar de favorecer y proponer la inclusión de mujeres en nuestra red de organizaciones y asociados, y en puestos de responsabilidad.

3. Integrar nuestro compromiso por la igualdad en nuestra política de responsabilidad social corporativa.
4. Hacer visible dicho compromiso, con la publicación del plan de igualdad en el portal de transparencia de la organización.

2.5. Retribuciones

La organización establece rangos salariales en función del nivel de responsabilidad, años de experiencia y especialidad del puesto, de tal forma que existen bandas salariales para los diferentes niveles; dirección general, dirección de departamento, personal técnico, y personal de apoyo administrativo.

Del diagnóstico realizado podemos extraer:

- Existe equilibrio de género en la percepción de las retribuciones en todas las bandas, con excepción de dirección general que al ser únicamente un puesto, no permite comparativa.
- Las mujeres tienen igualdad en la proyección laboral y por tanto en la retribución a percibir.

En este sentido seguiremos trabajando en la misma línea para que nuestras retribuciones sigan cumpliendo el criterio de igualdad y de no discriminación, y no consideramos necesario establecer ninguna medida adicional a este respecto.

2.6. Formación

En CEOZ ARAGOZA, creemos que nuestro principal activo son las personas que trabajan con nosotros y contamos con un plan de formación interna así como incentivamos la participación de nuestra plantilla en acciones formativas programadas por terceros.

Nuestro plan de formación se orienta a la actualización de conocimientos por cambios externos, normativos, etc, que puedan condicionar nuestro funcionamiento, y por otro lado mejorar el servicio a nuestros asociados y grupos de interés.

Como conclusiones principales del diagnóstico se encuentran:

- La formación interna se diseña y ofrece a toda la plantilla, y se tienen en cuenta las situaciones personales y familiares para tratar de favorecer su participación.
- En todo caso la participación es principalmente femenina dada su presencia mayoritaria en la organización.

Consideramos conveniente ampliar la formación a otro tipo de competencias o formaciones y metodologías que permitan incorporar el principio de igualdad en el desarrollo de sus actividades. Para su consecución en el área de formación proponemos las siguientes **medidas a adoptar**:

Asegurar que todos nuestros grupos de interés, sean informados sobre nuestra política de igualdad.

1. Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la empresa.
2. Tratar de impulsar nuestra propia programación externa en acciones formativas en materia de igualdad.

2.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La organización dispone de un protocolo para combatir el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o laboral en el trabajo, y de aplicación a todas las personas de la organización.

Proponemos las siguientes **medidas en esta área**:

1. Comunicar la existencia de este protocolo a toda la plantilla
2. Ofrecer formación e información específica a las personas relacionadas con programas de empleo y que atienden a usuarios externos.

2.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La organización tiene establecidas diferentes medidas para mejorar las condiciones de las personas que trabajan con nosotros, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo en lo relacionado con la flexibilización de la jornada laboral, y periodos de jornada intensiva de trabajo.

Sin embargo, nos gustaría avanzar en este sentido e implantar **las siguientes medidas**:

1. Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación.
2. Estudiar posible diseño e implantación de protocolo de teletrabajo, entiendo esta como una herramienta de mejora de las condiciones de trabajo, y que puede favorecer la corresponsabilidad entre géneros, no como medida de conciliación sino como forma de trabajo a distancia.

2.9. Infrarrepresentación femenina

La composición de la plantilla es mayoritariamente femenina.

Los datos nos han hecho ver que:

- Contamos con infrarrepresentación únicamente femenina en todos los puestos de trabajo, con y sin responsabilidad.

Para contribuir desde nuestra empresa en la medida de nuestras posibilidades a la corrección de estos desequilibrios, proponemos en área de infrarrepresentación **las siguientes medidas:**

1. Promover la participación de las mujeres en programas de liderazgo femenino tratando de favorecer su promoción interna.
2. Estudiar dentro de nuestra política de crecimiento la creación de nuevas direcciones de área que puedan ser ocupadas por mujeres
3. Fomentar el equilibrio, con el objetivo de que la plantilla de nuestra organización sean personas trabajadoras de los dos géneros.

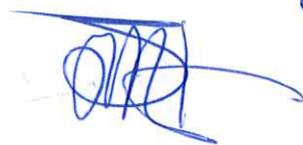
3. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se refleja el plan de acción contemplando cada una de las áreas del Plan de Igualdad, así como las medidas de cada una de ellas.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	AREA	MEDIDAS
<p>Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)</p>	<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades al personal encargado de la selección y a las nuevas incorporaciones.</p>	<p>Selección y contratación</p>	<p>Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.</p>
<p>Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)</p>	<p>Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque en las personas que realizan la selección de personal.</p>	<p>Selección y contratación</p>	<p>Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.</p>
<p>Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)</p>	<p>Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles.</p>	<p>Selección y contratación</p>	<p>Diseñar un protocolo interno para recoger candidaturas desagregadas por sexos, así como las personas que han resultado seleccionadas.</p>
<p>Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)</p>	<p>Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles.</p>	<p>Selección y contratación</p>	<p>Difundir nuestras ofertas con lenguaje no sexista, y tratando de favorecer la recepción de candidaturas por parte de hombres, y tratando de fomentar la recepción de CV con perfil ciego.</p>
<p>Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (2)</p>	<p>Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no discriminatoria.</p>	<p>Clasificación Profesional</p>	<p>Revisar en las descripciones de puestos y las competencias solicitadas para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.</p>
<p>Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (2)</p>	<p>Identificar (si hubiera) los posibles impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar.</p>	<p>Clasificación Profesional</p>	<p>Tratar de fomentar la formación de las mujeres en habilidades directivas, para eventualmente poder cubrir puestos de responsabilidad con promoción interna, o incrementar su empleabilidad en caso de potencial desvinculación con la organización</p>

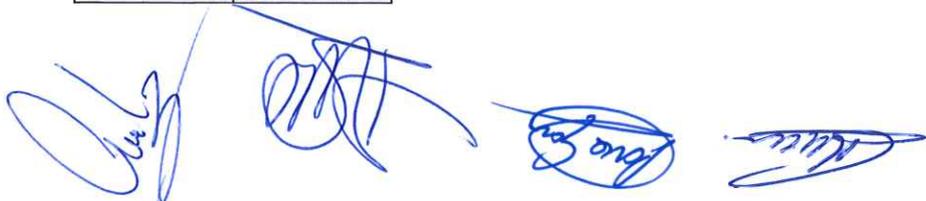
<p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional(3)</p>	<p>Establecer acciones para la promoción profesional en condiciones de igualdad evitando la segregación vertical y horizontal.</p>	<p>Promoción Profesional</p>	<p>Elaboración de formularios donde la empleada o el empleado pueda expresar sus deseos de promocionar y comunicar de forma periódica su existencia a la plantilla.</p>
<p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional(3)</p>	<p>Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.</p>	<p>Promoción Profesional</p>	<p>Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.</p>
<p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional(3)</p>	<p>Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.</p>	<p>Promoción Profesional</p>	<p>En situaciones de maternidad, paternidades y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.</p>
<p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional(3)</p>	<p>Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.</p>	<p>Promoción Profesional</p>	<p>Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación, independientemente de su sexo y situación familiar.</p>
<p>Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. (4)</p>	<p>Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Utilización de lenguaje inclusivo de género en la comunicación general en la empresa y en las comunicaciones con grupos de interés.</p>
<p>Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. (4)</p>	<p>Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Tratar de favorecer y proponer la inclusión de mujeres en nuestra red de organizaciones y asociados y en puestos de responsabilidad.</p>
<p>Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género. (4)</p>	<p>Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Integrar nuestro compromiso por la igualdad en nuestra política de responsabilidad social corporativa.</p>






<p>Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género (4)</p>	<p>Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Hacer visible dicho compromiso, con la publicación del plan de igualdad en el portal de transparencia de la organización.</p>
<p>Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)</p>	<p>Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando la perspectiva de género.</p>	<p>Formación</p>	<p>Asegurar que todos nuestros grupos de interés, sean informados sobre nuestra política de igualdad.</p>
<p>Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)</p>	<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla.</p>	<p>Formación</p>	<p>Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la empresa.</p>
<p>Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades (5)</p>	<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla.</p>	<p>Formación</p>	<p>Tratar de impulsar nuestra propia programación externa en acciones formativas en materia de igualdad.</p>
<p>Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (6)</p>	<p>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.</p>	<p>Prevención del acoso sexual</p>	<p>Comunicación a toda la plantilla en el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p>
<p>Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (6)</p>	<p>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.</p>	<p>Prevención del acoso sexual</p>	<p>Ofrecer formación e información específica a las personas relacionadas con programas de empleo y que atienden a usuarios externos.</p>
<p>Favorecer el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (7)</p>	<p>Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos extensibles a toda la plantilla.</p>	<p>Corresponsabilidad</p>	<p>Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación.</p>
<p>Favorecer el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (7)</p>	<p>Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos extensibles a toda la plantilla.</p>	<p>Corresponsabilidad</p>	<p>Estudiar posible protocolo para la implantación de teletrabajo.</p>





<p>Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres (8)</p>	<p>Garantizar la satisfacción y motivación de las personas que acaban de ser madres y padres ayudándoles en la adaptación a su jornada laboral.</p>	<p>Infrarrepresentación femenina</p>	<p>Promover la participación de las mujeres en programas de liderazgo femenino tratando de favorecer su promoción interna.</p>
<p>Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo (8)</p>	<p>Potenciar a las mujeres, para que puedan acceder a puestos de responsabilidad como que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa.</p>	<p>Infrarrepresentación femenina</p>	<p>Estudiar dentro de nuestra política de crecimiento la creación de nuevas direcciones de área que puedan ser ocupadas por mujeres.</p>

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1	Objetivo específico	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades al personal encargado de la selección y a las nuevas incorporaciones.
	Medida	Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.
	Indicadores:	Nº Procesos de selección realizado por dos vías (entrevistas y pruebas) con personas diferentes
	Responsable	Comisión de igualdad
	Periodo de ejecución	A partir del primer año de la implantación del plan
	Observaciones	Se elegirán a miembros de ambos sexos para realizar la selección, se reflejará en un informe

Objetivo 1	Objetivo específico	Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque en las personas que realizan la selección de personal
	Medida	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
	Indicadores:	Documentación que acredite el cambio
	Responsable	Comisión de igualdad
	Periodo de ejecución	4º Trimestre del 2021
	Observaciones	Sesión informativa al personal afectado

Objetivo 1	Objetivo específico	Evitar todo tipo de discriminaciones en la comunicación en la empresa, introduciendo un enfoque en las personas que realizan la selección de personal
	Medida	Diseñar un protocolo interno para recoger candidaturas desagregadas por sexos, así como las personas que han resultado seleccionadas.
	Indicadores:	Documentación que acredite el cambio
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	4º Trimestre del 2021
	Observaciones	Comunicación y exposición del protocolo al personal afectado

Objetivo 1	Objetivo específico	Conseguir el pleno equilibrio de composición entre mujeres y hombres, a todos los niveles
	Medida	Difundir nuestras ofertas con lenguaje no sexista, y tratando de favorecer la recepción de candidaturas por parte de hombres, y tratando de fomentar la recepción de CV con perfil ciego.
	Indicadores:	Creación de plantilla de oferta
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	4º trimestre 2021
	Observaciones	Creación de plantilla de oferta

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2	Objetivo específico	Fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa a través de una clasificación profesional no discriminatoria.
	Medida	Revisar las descripciones de puestos y las competencias solicitadas para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.
	Indicadores:	Nº revisiones realizadas por año
	Responsable	Comisión de Igualdad / calidad
	Periodo de ejecución	4º trimestre 2021
Observaciones	Ver su adecuación y el lenguaje inclusivo	

Objetivo 2	Objetivo específico	Identificar (si hubiera) los posibles impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres de la empresa para promocionar
	Medida	Tratar de fomentar la formación de las mujeres en plantilla en habilidades directivas, para eventualmente poder cubrir puestos de responsabilidad con promoción interna, o en otro caso, incrementar su empleabilidad en caso de potencial desvinculación con la organización
	Indicadores:	Nº de mujeres formadas
	Responsable	Comisión de Igualdad/calidad
	Periodo de ejecución	2022
Observaciones		

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 3	Objetivo específico	Establecer acciones para la promoción profesional en condiciones de igualdad evitando la segregación vertical y horizontal
	Medida	Elaboración de formularios donde la persona trabajadora pueda expresar sus deseos de promocionar y comunicar de forma periódica su existencia a la plantilla.
	Indicadores:	Creación de formulario
	Responsable	RRHH/Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	2022
	Observaciones	

Objetivo 3	Objetivo específico	Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.
	Medida	Incluir al personal con jornada reducida en las ofertas de promoción y en los puestos visibles o de responsabilidad.
	Indicadores:	Proceso de selección
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Desde 4º trimestre 2021
	Observaciones	Incorporación en la política de promoción

Objetivo 3	Objetivo específico	Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.
	Medida	En situaciones de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de hijo/a o familiar hasta segundo grado, se podrá participar en coberturas de vacantes y promociones en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.
	Indicadores:	Procesos de selección
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Desde 4º trimestre 2021
	Observaciones	Incorporación en la política de promoción

Objetivo 3	Objetivo específico	Garantizar la comunicación de vacantes a toda la plantilla sin diferencia de género y de situación familiar.
	Medida	Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar.
	Indicadores	Proceso de selección
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	Desde 4º trimestre 2021
	Observaciones	Incorporación en la política de promoción

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 4	Objetivo específico	Garantizar la comunicación em materia de igualdad de género entre mujeres y hombres
	Medida	Utilización de lenguaje inclusivo de género en la comunicación general en la empresa y en las comunicaciones con grupos de interés
	Indicadores:	Creación de instrucción interna
	Responsable	Resp. comunicación/ Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	1er semestre 2022
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.
	Medida	Tratar de favorecer y proponer la inclusión de mujeres en nuestra red de organizaciones y asociados y en puestos de responsabilidad.
	Indicadores	Num. comunicaciones/sesiones informativas
	Responsable	Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	A partir de 2022
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.
	Medida	Integrar nuestro compromiso por la igualdad en nuestra política de responsabilidad social corporativa.
	Indicadores:	Crear compromiso
	Responsable	Dirección general/Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	4º trimestre 2021
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	Realizar acciones concretas para favorecer la igualdad de trato en materia de condiciones de trabajo.
	Medida	Hacer visible dicho compromiso, con la publicación del plan de igualdad en el portal de transparencia de la organización.
	Indicadores:	Publicación plan igualdad y comunicación a la plantilla
	Responsable	Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	4º trimestre 2021
	Observaciones	

FORMACIÓN

Objetivo 5	Objetivo específico	Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando la perspectiva de género
	Medida	Asegurar que todos nuestros grupos de interés, sean informados sobre nuestra política de igualdad.
	Indicadores:	Hoja informativa específica
	Responsable	Comisión igualdad / D. general
	Periodo de ejecución	1er semestre del 2022
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla
	Medida	Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la empresa.
	Indicadores:	Nº personas sensibilizadas
	Responsable	Comisión igualdad
	Periodo de ejecución	1er semestre del 2022
	Observaciones	Píldora formación online / presencial

Objetivo 5	Objetivo específico	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla
	Medida	Tratar de impulsar nuestra propia programación externa en acciones formativas en materia de igualdad.
	Indicadores:	Nº acciones formativas programadas
	Responsable	Dpto. empleo y formación / comisión igualdad
	Periodo de ejecución	2021-2024
	Observaciones	

PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL

Objetivo 6	Objetivo específico	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso
	Medida	Comunicación a toda la plantilla en el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
	Indicadores:	Comunicación existencia protocolo
	Responsable	Dirección general
	Periodo de ejecución	A partir 4º trimestre 2021
	Observaciones	Vía email a la plantilla

Objetivo 6	Objetivo específico	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso
	Medida	Ofrecer formación e información específica a las personas relacionadas con programas de empleo y que atienden a usuarios externos.
	Indicadores:	Diseño acción formativa/informativa
	Responsable	RRHH/ Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	2º semestre 2022
	Observaciones	En colaboración con Dpto. empleo

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 7	Objetivo específico	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos extensibles a toda la plantilla
	Medida	Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación.
	Indicadores	Creación de encuesta/formulario y nuevas medidas implementadas
	Responsable	Dirección general / RRHH
	Periodo de ejecución	1er semestre 2022
	Observaciones	

Objetivo 7	Objetivo específico	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos extensibles a toda la plantilla
	Medida	Estudiar posible protocolo para la implantación de teletrabajo como herramienta para la corresponsabilidad
	Indicadores:	Reuniones dirección e informe necesidades
	Responsable	Dirección general / RRHH
	Periodo de ejecución	2022
	Observaciones	

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo 8	Objetivo específico	Potenciar a las mujeres , para que puedan acceder a puestos de responsabilidad y que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa
	Medida	Promover la participación de las mujeres en programas de liderazgo femenino tratando de favorecer su promoción interna.
	Indicadores	Mujeres que se acogen a esta medida
	Responsable	RRHH
	Periodo de ejecución	2022-2024
	Observaciones	Realizar estudio previo

Objetivo 8	Objetivo específico	Potenciar a las mujeres , para que puedan acceder a puestos de responsabilidad y que puedan dedicarse a tareas y puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente ocupan en la empresa
	Medida	Estudiar dentro de nuestra política de crecimiento la creación de nuevas direcciones de área que puedan ser ocupadas por mujeres .
	Indicadores	Creación en su caso de nueva/s área/s
	Responsable	Dirección general
	Periodo de ejecución	2022-2024
	Observaciones	Realizar estudio previo

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

CEOZ ZARAGOZA cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación).

La comisión está formada por dos personas designadas en base a las funciones de su trabajo y experiencia relacionada con la misma, se reunirán trimestralmente durante el primer año de implantación, en la que además consideramos necesario la realización de una evaluación intermedia a mitad de plan y otra a la finalización del mismo, que nos permitirá hacer un seguimiento exhaustivo de las medidas y evaluación de las mismas. A partir de 2022 las reuniones de la comisión serán semestrales. Esta evaluación y seguimiento se realizará en función del cronograma marcado anteriormente.

Al mismo tiempo, impulsaremos que el personal de CEOZ ZARAGOZA pueda sugerir posibles modificaciones, mejoras de este plan, y/o nuevas medidas a implantar.

Toda la comisión de igualdad se compromete al cumplimiento del Plan a través de esta evaluación y seguimiento.

En Zaragoza, a 28 junio de 2021