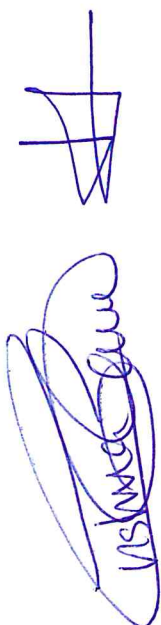


PLAN DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CONTENIDO

1. Introducción
 - o Contexto organizacional
 - o Contexto jurídico
 - o Definiciones previas
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Diagnóstico de igualdad
5. Áreas de actuación del plan de igualdad (objetivos, medidas e indicadores)
 - o Sensibilización y comunicación
 - o Ingreso al empleo
 - o Formación, promoción y desarrollo profesional
 - o Retribución
 - o Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
 - o Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso
6. Aplicación y seguimiento
7. Evaluación y revisión
8. Calendario de actuaciones
9. Procedimiento de modificación
10. Aprobación del plan de igualdad



1. INTRODUCCIÓN

CONTEXTO ORGANIZACIÓN

Es muy grato poder presentar el Plan de Igualdad de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi), un documento que pretende formalizar el principio de igualdad de trato y oportunidades que siempre han fundamentado nuestras políticas de RRHH, documentando las áreas de trabajo y las medidas que conformarán nuestra actuación en este ámbito.

El compromiso de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) con el respecto a la diversidad, el rechazo de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o ideología, el impulso de políticas de promoción, contratación, retribución, formación y desarrollo de nuestros profesionales conforme a criterios basados en la equidad y el mérito, nuestra apuesta decidida por las iniciativas que fomenten la flexibilidad, la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, son expresión de nuestros valores corporativos y de nuestra identidad como organización.

El contenido de este documento presenta, por tanto, de forma ordenada y sistemática, y de acuerdo con las exigencias legales vigentes en esta materia, las prácticas que han venido presidiendo nuestra actividad y algunas nuevas iniciativas con las que pretendemos consolidar nuestro compromiso con una concepción integral e igualitaria del desarrollo de las personas tanto en el ámbito laboral como personal.

CONTEXTO JURÍDICO

El Plan de Igualdad de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) es una medida que nace en cumplimiento de lo preceptuado en el **Convenio colectivo de oficinas y despachos de Bizkaia** o aquel que, según la normativa de aplicación, le sustituya, la **Ley Orgánica 3/2007 para Igualdad efectiva entre mujeres y hombres** y el **Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

El principio de igualdad es reconocido por nuestra Constitución, que en su **artículo 14** enuncia el principio jurídico universal de igualdad y declara que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Igualmente, este principio se recoge en diversas normas internacionales tales como el Tratado de Ámsterdam, el Tratado de Roma y diversas directivas comunitarias como la 2002/73/CE y la 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Conforme a todo ello se ha llevado un diagnóstico sobre la situación de la igualdad en nuestra organización y el presente Plan de Igualdad que afectará a todos los trabajadores de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi).

DEFINICIONES PREVIAS

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir:

Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

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

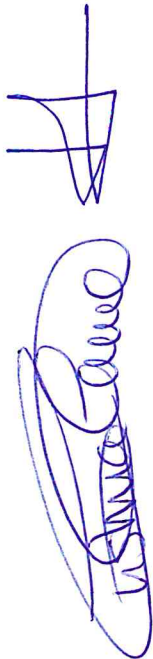
Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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



Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y patronales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias: también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

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

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

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la organización.

En estos momentos la plantilla de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) se encuentra localizada en los siguientes centros de trabajo:

Centro de trabajo	Ubicación	Municipio	C.P.	Nº Trabajadores
Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi)	C/ Gran Vía Don Diego López Haro, 50, 5º	Bilbao	48001	9

ÁMBITO TERRITORIAL:

El Plan de Igualdad será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) tiene, o pueda tener, durante la vigencia del presente Plan.

VIGENCIA o ÁMBITO TEMPORAL:

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años.

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación con respecto a la Igualdad, se recabó la colaboración de una consultora especializada para la realización del diagnóstico.

El sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido el sistema de puntos por factor, método seleccionado por ser el reconocido por la OIT como el más apropiado para la labor de evaluación en el ámbito de la igualdad.

De acuerdo con la guía de la OIT el sistema de evaluación por puntos establece cuatro factores base:

- Calificaciones.
- Esfuerzos.
- Responsabilidades.
- Condiciones de trabajo.

De la misma manera, para la elección de los subfactores hemos tenido en cuenta el cumplimiento de dos requisitos imprescindibles: rigor y ausencia de prejuicios sexistas.

- Rigor, de tal forma que la elección de subfactores reúna las siguientes características:
 - o Adaptación a la empresa: análisis profundo de los puestos que permita disponer de información detallada sobre tareas, puestos, grupos profesionales, etc.
 - o Ausencia de ambigüedad: descripción precisa que no genere dificultades de interpretación incluyendo elementos diversos.
 - o Ausencia de superposición: individualizar cada subfactor para asegurar que no se tiene en cuenta dos veces.
- Ausencia de prejuicios sexistas. Criterios de evaluación neutros que midan exclusivamente las exigencias en cuanto a calificaciones, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo con independencia del sexo de la persona que desempeñe el puesto de trabajo.

El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la Ley Orgánica de Igualdad, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

Así, se ha analizado, tanto de un punto de vista cuantitativo como cualitativo, la situación en relación con los siguientes ámbitos:

- Mapa laboral: composición de la plantilla: edad, antigüedad y estructura organizativa desagregado por sexo.
- Estrategia de igualdad, analizando la labor de sensibilización interna de la organización y la comunicación externa e interna.
- Acceso al empleo y forma de contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación, promoción y desarrollo profesional.
- Retribución.
- Conciliación entre la vida laboral, personal y profesional: ordenación del tiempo de trabajo y otras medidas de conciliación.
- Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas ha sido definido en los apartados: "5. Áreas de actuación del plan de igualdad (objetivos, medidas e indicadores)", "6. Aplicación y seguimiento", "7. Evaluación y revisión" y "8. Calendario de actuaciones". Indicando, para cada una de las áreas de actuación la determinación de los objetivos, las actuaciones concretas, el cronograma, el sistema de seguimiento e implementación y la/s persona/s u organismo/s responsables de dicha implantación y seguimiento.

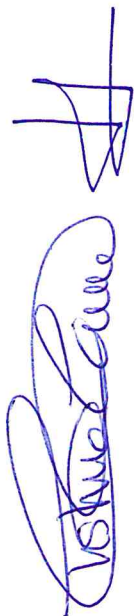
Por último y de acuerdo con los resultados de este análisis, se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la organización, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.



5. ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En base a las conclusiones del Diagnóstico de Situación realizado se determinan como áreas de actuación del Plan de Igualdad las siguientes:

- 5.1 Sensibilización y comunicación
- 5.2 Ingreso al empleo
- 5.3 Formación, promoción y desarrollo profesional
- 5.4 Retribución
- 5.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 5.6 Situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer: acoso
- 5.7 Cuadro de mando de igualdad



5.1 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo:

Reforzar el compromiso de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad. Para ello dará a conocer, de forma expresa y pública, su posición y voluntad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, como principio básico y transversal en todas las áreas de la Organización, y como principio rector en todas las políticas y gestión de Recursos Humanos.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- 
- **Publicación de las políticas de igualdad** dentro del enlace de punto de encuentro destinado al Programa de Conciliación.
 - **Creación de la figura de un Responsable de Igualdad y Conciliación** que garantice que los objetivos del Plan tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.
 - **Difusión del Plan de Igualdad** elaborado por la organización a través de los diferentes medios de comunicación interna.
 - **Incorporación de cuestiones relativas a igualdad de trato y oportunidades** en las diversas consultas internas a la plantilla.
 - **Realización de acciones de sensibilización/formación** dirigidas a toda la plantilla en Igualdad y Conciliación.
 - **Participación**, cuando sea posible, en **acciones externas de comunicación y sensibilización** (adhesión programas, seminarios y conferencias).

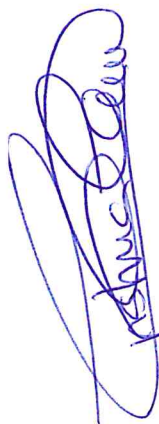
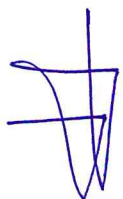
Indicadores de gestión y seguimiento:

- Nº de acciones de sensibilización por nivel de responsabilidad y participación desagregada por sexo (anual).
- Grado de respeto y sensibilización medido a través de encuestas o consultas internas (cuando así proceda).
- Nº. de denuncias por incumplimiento de la ley de igualdad desagregado por sexo (anual).

PLAN DE IGUALDAD

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		



5.2 ACCESO AL EMPLEO

Objetivo:

Reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento, selección y desvinculación, y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- **Utilización de un lenguaje neutro y eliminación de los datos que puedan desvirtuar la objetividad de los procesos.**
- **Inclusión de la igualdad de trato y oportunidades de medidas de conciliación de la vida personal y profesional en el cuestionario de salida.**
- **Seguimiento y análisis de los procesos de reclutamiento y selección de los puestos susceptibles de una posible segregación horizontal** (concentración de mujeres y/o de hombres en puestos de trabajo específicos. Es lo que se conoce como “trabajos típicamente femeninos” y “trabajos típicamente masculinos”).

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Informe anual sobre puntos fuertes/débiles marcados en cuestionario de salida, desagregado por sexo.
- Informe anual de los procesos de reclutamiento y selección de puestos susceptibles de segregación horizontal.
- Nº. de denuncias por incumplimiento de la ley de igualdad desagregado por sexo (anual).

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		

5.3 FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

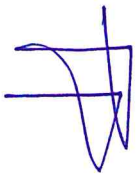
Objetivo:

Potenciar, a través de la formación, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Organización.

Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad.

Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a proporcionar el necesario desarrollo profesional.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- 
- 
- **Seguimiento de las acciones formativas realizadas por aquellas personas sujetas a reducciones por guarda legal y contratos de trabajo a tiempo parcial**, con el fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades de cara al desarrollo de la carrera profesional.
 - **Seguimiento de las acciones formativas desagregadas por sexo.**
 - **Realización de las acciones necesarias para identificar posibles barreras/frenos (techo de cristal), que dificulten la promoción femenina.**
 - **Diseño de planes de carrera** que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

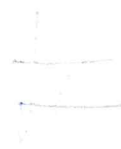
Indicadores de gestión y seguimiento:

- N.º de acciones formativas realizadas por personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por sexo.
- N.º de horas de formación impartidas por tipo de formación, desagregado por género (anual).
- N.º. de promociones realizadas por unidad organizativa y puesto desagregado por sexo (anual).

PLAN DE IGUALDAD

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		



5.4 RETRIBUCIÓN

Objetivo:

Garantizar la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo, mediante el mantenimiento de un sistema retributivo claro y transparente y orientado a premiar el logro y el mérito.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- Mantenimiento de un **sistema retributivo claro y transparente**, asegurando desde la incorporación a la organización la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades)
- **Incorporación de la variable de género a los estudios de equidad interna salarial.**

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Se analizará respecto al personal de nuevo ingreso: promedio salario por puesto y por género (anual).
- Para el resto de la organización, también se analizará: promedio salario por puesto y por género(anual).

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		

5.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo:

Contribuir a fomentar la corresponsabilidad y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de conciliar las obligaciones personales y familiares con las laborales.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- Mantenimiento de un **Programas de Conciliación** con aquellas medidas que en cada momento se consideren más adecuadas en consonancia con el perfil de la plantilla y grado de utilización.
- **Realización de acciones de sensibilización en Conciliación e Igualdad**, dirigidas a todo el personal, con el fin de contribuir a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y sensibilizar en general en esta materia.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- N.º. de acciones de sensibilización por colectivos desagregado por género (anual).
- Se analizará el grado de utilización de medidas indicativas de una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito privado: disfrute de permisos, excedencias por guarda legal, maternidad, paternidad, reducciones por guarda legal (anual)
- N.º. de personas con excedencia por razones familiares, desagregado por sexo (anual).

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		

5.6 SITUACIONES DE RIESGO EN EL TRABAJO

Objetivo:

Promocionar las condiciones de trabajo que eviten cualquier situación de acoso: sexual, por razón de sexo y moral, mediante la elaboración y difusión de un protocolo de acoso que regule la prevención y la actuación en este tipo de situaciones.

Garantizar la eliminación de posibles situaciones de riesgo en el trabajo para la mujer embarazada.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- **Realización de una evaluación de riesgos específica para la mujer embarazada**, en aquellos casos en los que haya informado de su estado, siempre que se considere necesario en función de la actividad y el estado de salud del profesional. Garantizar desde el Área de RRHH, en aquellos casos en los que la mujer embarazada haya informado de su estado, la posibilidad de realizar por el servicio de prevención ajeno una evaluación de riesgos específica, siempre que se considere necesario en función de la actividad y el estado de salud del profesional.
- **Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral**, que recoja medidas de prevención, procedimiento de actuación y canales de comunicación a utilizar, garantizando el anonimato y la seguridad del puesto de trabajo de la persona demandante.
- **Elaboración de un listado de puestos de trabajo sin riesgos para mujeres embarazadas** por el Servicio de Prevención Ajeno.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- N.º. de denuncias por tipo de acoso, desagregado por sexo (anual).

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		

5.7 CUADRO DE MANDO DE IGUALDAD

Objetivo:

Integrar en la gestión de Recursos Humanos la perspectiva de género y asegurar que se dispone de la información estadística necesaria, desagregada por sexos, para una correcta gestión y seguimiento de la Igualdad y de la evolución e impacto de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

Medidas: A estos efectos se adoptarán entre otras las siguientes medidas:

- **Elaboración de un informe de gestión** que recoja los siguientes indicadores desagregados por sexo:
 - Distribución de la plantilla por unidad organizativa/nivel de puesto.
 - Distribución de la plantilla por edad.
 - Distribución de la plantilla por antigüedad.
 - Distribución por tipo de contrato: indefinido, obra, eventual ...
 - Distribución por tipo de jornada: tiempo completo/tiempo parcial.
 - Rotación no deseada.
 - N.º. de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
 - N.º. de incorporaciones por nivel de puesto.

Indicadores de gestión y seguimiento:

- Periódicamente se realizarán informes de gestión que recojan los indicadores detallados anteriormente.

Medios y recursos:

Humanos	Materiales	Económicos
Sí	Sí	Sí
Comisiones, áreas o departamentos implicados		
Secretaría General		
Comisión de Igualdad		

6.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyen, una vez concluido el proceso de negociación, en la Comisión de Igualdad de la organización.

Esta Comisión de Igualdad es la responsable de la consecución de los objetivos propuestos en el presente Plan, de la ejecución de las medidas establecidas y la obtención, tratamiento y gestión de la evolución de los indicadores que conforman el Cuadro de Mando de Igualdad.

Para el despliegue de las actuaciones y medidas establecidas en el presente Plan, la Comisión de Igualdad de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) se reunirá con carácter mensual, designando a la/s persona/s responsables de implantar cada una de las medidas establecidas, su calendarización y los colaboradores internos necesarios para liderar la mejora.

Con carácter mensual, la Comisión de Igualdad efectuará una evaluación del grado de avance de los indicadores que, con esta frecuencia, puedan ser medidos, adoptando las acciones correctoras que considere adecuadas para garantizar que el presente Plan alcanza sus objetivos.

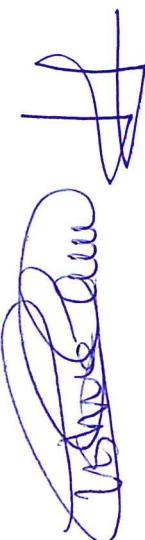
En cada una de las reuniones de la Comisión de Igualdad se efectuará seguimiento y evaluación del grado de avance en las medidas establecidas, levantándose acta de lo acordado.

7.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyen, una vez concluido el proceso de negociación, en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la organización.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá con carácter semestral con la finalidad de evaluar el grado de implantación de las medidas adoptadas y la evolución de los indicadores de igualdad establecidos. Con esta comparación entre el informe de género realizado al inicio del Plan y los resultados obtenidos en cada uno de los semestres de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y permitirá ajustar periódicamente las acciones establecidas o identificar las nuevas acciones que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

Este seguimiento estará enfocado especialmente hacia los siguientes aspectos:

- 
1. **Evaluación de los Resultados:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones
 2. **Evaluación del Impacto:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad.
 3. **Evaluación del Proceso:** Este apartado trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular.

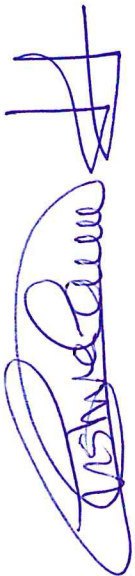
Metodología para la evaluación y revisión:

1. **Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
2. **Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
3. **Difusión y comunicación.** Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento por la Comisión de Seguimiento, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en la organización.

En cada una de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se efectuará seguimiento y evaluación del grado de avance en los objetivos, medidas e indicadores establecidos, levantándose acta de lo acordado.

PLAN DE IGUALDAD

Independientemente del seguimiento que se realice del Plan de Igualdad durante su período de vigencia, el mismo se llevará a cabo cuando existan modificaciones sustanciales en cuanto a los criterios de calificación profesional o retributivos.



8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de actuaciones del presente Plan ha sido diseñado semestralmente durante el período de vigencia establecido.

Medidas establecidas	1S	2S	3S	4S	5S	6S	7S	8S
5.1 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN								
-Publicación de las políticas de igualdad dentro del enlace de punto de encuentro destinado al Programa de Conciliación.	X		X		X		X	
-Creación de la figura de un Responsable de Igualdad y Conciliación que garantice que los objetivos del Plan tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.	X		X		X		X	
-Difusión del Plan de Igualdad elaborado por la organización a través de los diferentes medios de comunicación interna.	X		X		X		X	
-Incorporación de cuestiones relativas a igualdad de trato y oportunidades en las diversas consultas internas a la plantilla.		X		X		X		X
-Realización de acciones de sensibilización/formación dirigidas a toda la plantilla en Igualdad y Conciliación.	X		X		X		X	
-Participación, cuando sea posible, en acciones externas de comunicación y sensibilización (adhesión programas, seminarios y conferencias).		X	X	X	X	X	X	X
5.2 ACCESO AL EMPLEO								
-Utilización de un lenguaje neutro y eliminación de los datos que puedan desvirtuar la objetividad de los procesos.			X		X		X	
-Inclusión de la igualdad de trato y oportunidades de medidas de conciliación de la vida personal y profesional en el cuestionario de salida.	X		X		X		X	
-Seguimiento y análisis de los procesos de reclutamiento y selección de los puestos susceptibles de una posible segregación horizontal (concentración de mujeres y/o de hombres en puestos de trabajo específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" y "trabajos típicamente masculinos").		X		X		X		X
5.3 FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL								
-Seguimiento de las acciones formativas realizadas por aquellas personas sujetas a reducciones por guarda legal y contratos de trabajo a tiempo parcial, con el fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades de cara al desarrollo de la carrera profesional.		X		X		X		X
-Seguimiento de las acciones formativas desagregadas por sexo.		X		X		X		X
-Realización de las acciones necesarias para identificar posibles barreras/frenos (techo de cristal), que dificulten la promoción femenina.	X	X	X		X		X	
-Diseño de planes de carrera que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.					X	X	X	X
5.4 RETRIBUCIÓN								

PLAN DE IGUALDAD

Medidas establecidas	1S	2S	3S	4S	5S	6S	7S	8S
-Mantenimiento de un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la organización la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades)	X		X		X		X	
-Incorporación de la variable de género a los estudios de equidad interna salarial.		X	X		X	X		X
5.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL								
-Mantenimiento de un Programas de Conciliación con aquellas medidas que en cada momento se consideren más adecuadas en consonancia con el perfil de la plantilla y grado de utilización.			X	X	X	X	X	X
-Realización de acciones de sensibilización en Conciliación e Igualdad, dirigidas a todo el personal, con el fin de contribuir a fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y sensibilizar en general en esta materia.		X		X		X		X
5.6 SITUACIONES DE RIESGO EN EL TRABAJO								
-Realización de una evaluación de riesgos específica para la mujer embarazada, en aquellos casos en los que haya informado de su estado, siempre que se considere necesario en función de la actividad y el estado de salud del profesional. Garantizar desde el Área de RRHH, en aquellos casos en los que la mujer embarazada haya informado de su estado, la posibilidad de realizar por el servicio de prevención ajeno una evaluación de riesgos específica, siempre que se considere necesario en función de la actividad y el estado de salud del profesional.			X	X	X			
-Elaboración de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que recoja medidas de prevención, procedimiento de actuación y canales de comunicación a utilizar, garantizando el anonimato y la seguridad del puesto de trabajo de la persona demandante.	X		X		X		X	
-Elaboración de un listado de puestos de trabajo sin riesgos para mujeres embarazadas por el Servicio de Prevención Ajeno.		X	X	X				
5.7 CUADRO DE MANDO DE IGUALDAD								
-Elaboración de un informe de gestión que recoja los indicadores propuestos desagregados por sexo	X	X	X	X	X	X	X	X

9.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

La aplicación, seguimiento y evaluación interna de los objetivos, medidas e indicadores identificados en el presente Plan es responsabilidad de la Comisión de Igualdad de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi) mediante sus reuniones periódicas.

El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reunirá semestralmente para ello.

Estas Comisiones quedarán válidamente constituidas cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 2/3 de las representaciones.

La toma de decisiones se hará por consenso de los asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).

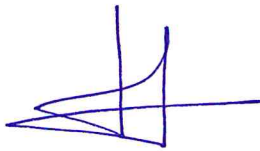
Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.

Las Actas serán firmadas al comienzo de la siguiente reunión por todos los asistentes.

10.- APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En Bilbao a 23 de mayo de 2022 se aprueba, por unanimidad, este documento y sus anexos.

Por parte de la Confederación Empresarial de Comercio de Bizkaia (Cecobi)



Por parte de los trabajadores

