

*Plan de Igualdad*

**CMA** Consultora  
Monte Alto

**2020 - 2024**

## Índice

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS .....	4
3. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA .....	5
4. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
5. MEDIDAS E INDICADORES.....	7
5.1. INTRODUCCIÓN .....	7
5.2. OBJETIVOS .....	12
5.3. MEDIDAS PRIORITARIAS.....	16
5.4. MEDIDAS NO PRIORITARIAS.....	36
5.5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	41
5.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	47
5.7. RESPONSABILIDAD DEL PLAN .....	52
6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	53

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde sus comienzos la cultura de empresa de Consultora Montealto, S.L. ha sido la defensa y promoción de valores relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, consciente de que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

De tal manera que, Consultora Montealto, S.L. ratifica su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, mediante la integración activa del principio de igualdad en los objetivos y actuaciones llevadas a cabo por la entidad evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como **la ausencia de toda discriminación, directa e indirecta, será efectivo a través de la implementación del Plan de Igualdad con el objeto de conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización en todos los ámbitos de actuación, desde la selección de personal a la promoción, pasando por la política salarial, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.**

Consultora Montealto, S.L. plantea el Plan de Igualdad como un instrumento que servirá para mejorar y adecuar la gestión de la organización y del talento de nuestro equipo de trabajo. De tal manera que hemos garantizado en todo momento el derecho a la información de las trabajadoras y trabajadores para que puedan conocer y participar de las decisiones y contenidos del Plan.

Al mismo tiempo que hemos adaptado nuestros diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos, con el fin de proyectar una imagen de la empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que defendemos.

## **2. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS**

A la hora de diseñar el Plan de Igualdad de Consultora Montealto, S.L. hemos tenido muy presente la premisa de que las mujeres y los hombres somos iguales en dignidad, e iguales en derechos, deberes y obligaciones, tal como queda recogido en los diferentes textos normativos que se señalan a continuación:

- La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, y más justa y solidaria.

Resulta importante destacar la Declaración conjunta con motivo del Día internacional de la mujer 2018 de la Comisión Europea sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea consagrados en los Tratados de la Unión.

### **3. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA**

Las partes acordaron la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa CONSULTORA MONTEALTO, S.L.

Dicha Comisión estará formada por: TRES miembros de la parte empresarial, y tres miembros por parte de los/as trabajadores/as así como un representante sindical (UGT). Actúa como secretario de la Comisión de Negociación el responsable de RRHH de la entidad.

CONSULTORA MONTEALTO, S.L. carece de representación sindical ni de representación legal de trabajadores/as, por lo que a efectos de cumplir art. 5.2 y 3 del RD 901/2020, a raíz de la actualización del Plan de Igualdad 2021-2024, se invitó a participar a la mesa de negociación para redacción del Plan de Igualdad a los sindicatos mayoritarios en el sector: UGT y CCOO.

El sindicato UGT, comunica a la entidad que acepta la convocatoria y delega en la persona de **Juan Manuel Loureiro**, como así consta en las diferentes actas de reunión. El sindicato CCOO no responde a la invitación que desiste de participar en la mesa de negociación.

#### **4. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (Desde 8/10/2021 al 31/12/2025)

Con el fin de actualizar el Plan de igualdad, con fecha **28 de septiembre** se envía a los sindicatos mayoritarios en el sector (FSP-UGT y CCOO) copia de los documentos aprobados por la Comisión que se reunirá el **4/10/2021** incorporando al representante de FSP-UGT a la misma, incluyéndolo como miembro de pleno derecho en la comisión de Negociación y en el Comité de Seguimiento del Plan una vez aprobado.

El ámbito de aplicación serán todos los centros de trabajo de la entidad CONSULTORA MONTEALTO, S.L., que tiene a su nombre y que se detallan a continuación:

**CENTRO Nº 1.**

Dirección: Calle HERNÁN CORTÉS, 15, bajo  
Código Postal: 13500  
Localidad: PUERTOLLANO  
Provincia: Ciudad Real

**CENTRO Nº2.-**

Dirección: Calle Curtidoira, 23, n ba  
Código Postal: 36003  
Localidad: Pontevedra  
Provincia: Pontevedra

**CENTRO Nº 3.-**

Dirección: Calle Diego Delicaso, 2, bajo  
Código Postal: 15007  
Localidad: A Coruña  
Provincia: A Coruña

## 5. MEDIDAS E INDICADORES

### 5.1.INTRODUCCIÓN

Consultora Montealto, S.L. 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 entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el 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, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la

finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa 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, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

El diagnóstico ha incluido información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

De tal manera que, el objetivo general de este diagnóstico ha sido “Conocer la situación en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante una recogida de información sistemática, valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y detectando oportunidades de mejora”

La realización del diagnóstico ha sido llevada a cabo por las personas integrantes del Comité de Igualdad, conformado de manera paritaria entre empresa y presentándolo a consulta a la plantilla de los trabajadores, dado que la misma carece de representación legal constituida. Por este motivo se ha solicitado la colaboración de todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa, es decir, desde la alta dirección, equipo directivo hasta la plantilla.

Las conclusiones del diagnóstico, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, que se señalan a continuación, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad.

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando 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 las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de CONSULTORA MONTEALTO, S.L. tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El artículo 8 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad establece la obligatoriedad, para todas las empresas suscritas al mismo, de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad

de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

No podemos negar que históricamente desde sus inicios el sector de la formación para el empleo es eminentemente femenino. Sin embargo, la propia evolución de la sociedad ha ido incorporando a la mujer en todos los ámbitos laborales y responsabilidades, no siendo ajeno a ello este sector. Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. CONSULTORA MONTEALTO, S.L. ha apostado por la igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere, aun siendo conscientes del desequilibrio existente numéricamente en el sector entre hombres y mujeres a favor de estas últimas, situación de mayoría que no se traduce en los puestos de responsabilidad sobre todo a nivel intermedio.

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
<p><b>CULTURA EMPRESARIAL Y RSC</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un Diccionario de competencias utilizando un lenguaje neutro e inclusivo.</li> <li>- Definir en el Diccionario de Competencias, alguna competencia concreta orientada al fomento y mejora de la actitud de las personas en materia de igualdad.</li> <li>- Formación a la plantilla, y en especial a la gerencia de plantilla y equipo directivo, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>- No existe un protocolo de selección de personal escrito solo existe el proceso que no es suficientemente específico. Además, no se incluye ninguna medida para fomentar la paridad en la empresa.</li> </ul>
<p><b>ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se reciben un número similar de candidaturas de mujeres que de hombres. Especialmente observado en el departamento de informática.</li> <li>- No todo el personal que participa en los procesos de selección está formado de manera suficiente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN CONTINUA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los planes de formación de los tres últimos años no incluyen formación dirigida prioritariamente a mujeres.</li> <li>- En los últimos tres años no se ha impartido formación en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla.</li> </ul>
<p><b>PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es necesario elaborar un protocolo para sistematizar un proceso de promoción.</li> <li>- El personal indica como aspecto de mejora promoción profesional que garantice la igualdad.</li> </ul>
<p><b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paridad en los contratos temporales a tiempo parcial.</li> <li>- El personal indica como aspecto de mejora la transparencia retributiva.</li> </ul>
<p><b>ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrio salarial en base al nivel de responsabilidades y exigencias de la empresa.</li> <li>- Fomentar el permiso de paternidad en la empresa.</li> <li>- El personal indica como aspecto de mejora:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de conciliación no solo para personal casado/a y/o con hijos/as.</li> <li>- Adoptar nuevas formas de organización del trabajo que permita la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</li> <li>- Mejorar en términos generales la conciliación familiar, personal y laboral.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>- Diseñar un plan de protección específica para trabajadoras embarazadas, en periodo de lactancia.</li> <li>- Diseñar un plan de protección específica para trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar un Plan de Comunicación de la empresa, tanto interna como externa, desde la perspectiva de género.</li> </ul>

## 5.2.OBJETIVOS

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado hemos establecido un objetivo general, que hace referencia a la totalidad del plan, y es de carácter estratégico, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

### **Objetivos generales:**

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

### **Objetivos específicos**

#### **- Acceso a la empresa y selección.**

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
2. Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.
3. Buscar una mayor presencia del sexo infrarrepresentado en las entrevistas a realizar por la Compañía.
4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

- **Clasificación profesional.**

1. Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
2. Analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

- **Formación.**

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, en especial al personal relacionado con la organización de la Empresa, Recursos Humanos, Mandos Intermedios y Personal Directivo para garantizar la objetividad y no discriminación en todos los procesos efectuados por la Empresa.
2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.
3. Formación para el desarrollo profesional.

- **Promoción profesional**

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
2. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

- **Condiciones de trabajo.**

1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores.

2. Garantizar que los trabajadores del sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo, fundamentalmente en los servicios a los que están adscritos.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

- **Infrarrepresentación femenina**

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

2. Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

- **Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.**

1. Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

- **Violencia de género.**

1. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

- **Comunicación.**

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

2. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

3. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno.

## 5.3.MEDIDAS PRIORITARIAS

### ÁMBITO DE ACCIÓN 1

#### CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### ACCIÓN 1.1

#### Competencias en igualdad de género

##### *Objetivos específicos*

- Revisar los manuales de organización desde una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo.
- Incluir y definir nuevas competencias en materia de igualdad en los 3 ámbitos de aprendizaje (conocimientos, habilidades y actitudes)
- Describir el grado de consecución de las competencias en materia de igualdad en 4 niveles: básico, intermedio, avanzado y excelente.

##### *Descripción de actividades*

En los manuales de organización se revisarán las expresiones en materia de igualdad de género

- Se diferenciará entre sexo y género,
- Se evitarán los estereotipos de género,
- Se eliminarán los roles de género,
- Se utilizará un lenguaje inclusivo,
- Se eliminarán expresiones machistas y/o hembristas,
- Se promoverán conceptos como la igualdad y la equidad.

##### *Calendario de ejecución*

Noviembre de 2020 a octubre de 2021

##### *Mecanismos de seguimiento*

##### **Indicadores de género:**

- Nº de personas a los que se les enviarán los nuevos documentos, participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- encuesta de satisfacción personal.

## ÁMBITO DE ACCIÓN 2

### ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## ACCIÓN 2.1

### Protocolo de selección

#### *Objetivos específicos*

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, evitando prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
- Fomentar la integración y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo y todo el proceso de selección.
- Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.

#### *Descripción de actividades*

Se explicitarán y describirán previamente todos los pasos y procedimientos a seguir en cada etapa del proceso de selección, de forma que no se improvise ninguna de sus fases o instrumentos, ni dependan de las circunstancias puntuales de la organización o del equipo seleccionador. De esta manera, se garantizará la profesionalidad de la selección y la igualdad de trato para las candidatas y candidatos.

#### *Calendario de ejecución*

Octubre 2020 a diciembre de 2024

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Número de mujeres y de hombres contratados respecto al número de mujeres y de hombres que han presentado su candidatura.
- Número de horas de formación o actualización de información en género recibidas por las personas responsables de la selección e personal.

## ÁMBITO DE ACCIÓN 3 COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

### ACCIÓN 3.1 Plan de comunicación

#### *Objetivos específicos*

- Actualizar y mejorar el Plan de comunicación de la empresa teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Revisar y redactar la documentación administrativa y las ofertas de empleo incorporando un lenguaje igualitario e inclusivo.

#### *Descripción de actividades*

En el proceso de comunicación, tanto interna como externa, de la empresa es importante tener en cuenta dos elementos importantes:

- El lenguaje
- Las imágenes.

De tal manera que es importante que el Plan de Comunicación de la empresa tenga en cuenta el Protocolo de uso no sexista del lenguaje, el cual debe ser conocido por todo el personal.

Todos los materiales internos y externos deberán cumplir con las directrices marcadas en este protocolo.

Al mismo tiempo, es importante que nuestra Página Web y Redes Sociales cumplan con los siguientes aspectos de mejora:

- Representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales.
- Promover la visibilización de las mujeres importantes a lo largo de la historia.
- Incluir enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferentemente en portada del sitio Web, visibilizando las cuestiones de género.

#### *Calendario de ejecución*

Noviembre a Diciembre de 2020

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- N° de documentación interna revisada, incorporando lenguaje inclusivo.
- N° de imágenes utilizadas no estereotipadas.
- N° de enlaces a contenidos de igualdad en nuestra página Web.
- N° de artículos o noticias en materia de igualdad publicadas en nuestras Redes Sociales.
- Visibilización de mujeres en nuestras Redes Sociales.
- N° de visitas a noticias o artículos publicados en nuestras Redes Sociales.
- N° de incidencias por problemas de Comunicación en la empresa.

## ACCIÓN 3.2

### **Campaña de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres**

#### *Objetivos específicos*

- Invitar a la reflexión acerca de si las actitudes personales favorecen la igualdad en el ámbito personal, educativo, del empleo, familiar y de la vida en general.
- Sensibilizar en el principio de Igualdad a nuestros grupos de interés.

#### *Descripción de actividades*

La campaña de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres se desarrollará mediante una serie de carteles, banners, trípticos de diferentes temáticas (violencia cero, uso no sexista del lenguaje, mujeres importantes en la historia, etc.), que, de manera sencilla y práctica, contribuyan a garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre nuestros trabajadores/as y grupos de interés.

La distribución de estos carteles se desarrollará a través de diferentes canales de comunicación, tales como:

- Página Web.
- Redes Sociales.
- Tablón de anuncios de nuestros centros de trabajo y aulas.
- Escaparates de los centros de formación.

#### *Medios materiales y humanos*

- Equipo de Márketing
- Área de Pedagogía

#### *Calendario de ejecución*

De Enero a Junio de 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024

#### *Mecanismos de seguimiento*

- Número de carteles realizados.
- Temáticas de los carteles.
- Número de centros de trabajo en los que se van a exponer.
- Número de visitas en las Redes Sociales de la empresa.

- Visibilización de las mujeres

**Indicadores de género:**

- Número de casos de acoso (por tipología) que se han producido por sexo.
- Número de quejas y denuncias presentadas por sexo.
- Número de procedimientos instruidos y resueltos por sexo.
- Número de medidas de sensibilización que se han impartido por sexo.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.

## ÁMBITO DE ACCIÓN 4

### SALUD LABORAL

## ACCIÓN 4.1

### Difusión e implementación de “Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo”

#### *Objetivos específicos*

El Comité de Igualdad participará en la implementación, difusión del “Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo”, documento de obligación legal de conformidad con el artículo 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

Se tratará de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización, adquiriendo el compromiso de:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

#### *Descripción de actividades*

Se realizarán cuatro Jornadas en las que se hablará de la normativa que regula la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, los pasos a seguir para su implantación en la empresa, así como la aclaración de conceptos relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por ejemplo:

- JORNADA 1: Igualdad Mujeres/Hombres. Conceptos Básicos
- JORNADA 2: Desarrollo de prácticas derivadas del apartado general de la Ley Orgánica 3/2007. Una mirada previa

- JORNADA 3: Aplicaciones prácticas de los principios de la Ley de Igualdad a la relación con personas usuarias
- JORNADA 4: Aplicaciones de los principios de la Ley de Igualdad a las actividades interna y externa propias del servicio.

*Medios materiales y humanos*

Teleformación

*Calendario de ejecución*

Toda la vigencia del Plan

*Mecanismos de seguimiento*

**Indicadores de género:**

- N° de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- N° de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas desagregado por sexo.
- Grado de satisfacción de las personas participantes desagregado por sexo

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- encuesta de satisfacción personal.

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

## ACCIÓN 5.1

### Fomento del tiempo de trabajo y conciliación

#### *Objetivos específicos*

- Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar en el cuidado de hijos/as por parte del padre.
- Incentivar que el padre haga uso de su derecho a utilizar el permiso por nacimiento.

#### *Descripción de actividades*

La empresa fomentará y facilitará que los trabajadores de la empresa hagan uso de su derecho a solicitar la baja por paternidad, así como otros permisos disponibles: para exámenes prenatales y preparación al parto, en casos de adopción o acogimiento, el permiso de lactancia o la reducción de jornada, con el objeto de favorecer la corresponsabilidad y conciliación familiar, evitando que todo el peso del cuidado recaiga sobre las esposas o parejas.

#### *Medios materiales y humanos*

Todos los medios materiales de la empresa.

Gerencia, Administración, Direcciones de Departamentos y Comité de Igualdad

#### *Calendario de ejecución*

Todo el período de ejecución del plan

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Número de trabajadores (hombres) que han tenido hijas/os.
- Número de de permisos de paternidad solicitado por los trabajadores (hombres).

#### *Mecanismos de evaluación*

#### **Instrumento de evaluación:**

- Datos anuales.

## ACCIÓN 5.2

### Teletrabajo

#### *Objetivos específicos*

La propia actividad de la empresa dificulta el teletrabajo en muchos de los puestos estructurales. Sin embargo, la entidad intentará dentro de sus posibilidades organizativas:

- Facilitar y promover la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Adaptar y flexibilizar los horarios de los trabajadores y las trabajadoras, siempre que la naturaleza del servicio a realizar lo permita.
- Asegurar que la conciliación, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales ni en su acceso a incentivos.
- Facilitar las infraestructuras y formación necesarias para hacer efectivo el uso del teletrabajo en los puestos de trabajo en que se permita.

#### *Descripción de actividades*

El teletrabajo es una alternativa para fomentar la flexibilidad de horarios, una de las principales demandas del personal laboral, para contribuir a conciliar la vida laboral y personal. Esta posibilidad supone un reconocimiento a la responsabilidad y un incremento de su motivación, al fomentar que se autogestión en su tiempo y saber la confianza que este hecho supone.

#### *Medios materiales y humanos*

#### *Calendario de ejecución*

Todo el período de ejecución del plan

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Número de solicitudes de teletrabajo.
- Porcentaje de mujeres y hombres que han disfrutado del teletrabajo

#### *Mecanismos de evaluación*

#### **Instrumento de evaluación:**

- Cumplimiento de objetivos y de plazos del trabajador/a en teletrabajo.

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6

### FORMACIÓN CONTINUA

### ACCIÓN 6.1

#### Formación en liderazgo empresarial desde la perspectiva de género

##### *Objetivos específicos*

- Conocer los tipos de liderazgo y sus principales características.
- Describir los diferentes modelos del perfil de liderazgo de las mujeres.
- Analizar los diferentes obstáculos para alcanzar el liderazgo. Techo de cristal.

##### *Descripción de actividades*

- Posiciones ante el poder.
- Modelo de dirección y tipos de liderazgo.
- Carrera profesional de las mujeres.
- ¿Existe un liderazgo femenino?
- Obstáculos para el liderazgo. El techo de cristal.
- Conductas eficaces.
- Nuevas fórmulas de liderazgo.

##### *Medios materiales y humanos*

Teleformación.

##### *Calendario de ejecución*

Mayo a Julio de 2021

Mayo a Julio de 2022

##### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Número de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- Número de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.

## ACCIÓN 6.2

### Formación en sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

#### *Objetivos específicos*

- Sensibilizar en el valor de la Igualdad como eje para el desarrollo social.
- Promover que en la empresa el empleo sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad.
- Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad.
- Dotar de herramientas necesarias para fomentar en la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda su plantilla.

#### *Descripción de actividades*

- Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.
- Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España.
- Análisis de la situación socioeconómica de las mujeres en España.
- Comunicación: Introducción a la economía no sexista.
- Violencia de género.

#### *Calendario de ejecución*

Mayo a Agosto de 2020 / 2021 / 2022 / 2023 / 2024

#### *Mecanismos de seguimiento*

##### **Indicadores de género:**

- Número de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- Número de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- Grado de satisfacción de las personas participantes

#### *Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.

## ACCIÓN 6.3

### Formación en igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa y RRHH

#### *Objetivos específicos*

- Adquirir los conceptos más importantes en materia de Igualdad de Oportunidades generales y los específicos del ámbito productivo.
- Analizar la situación actual de mujeres y hombres en las empresas.
- Realizar un análisis temporal de los avances en materia de Igualdad
- Conocer que es una cultura empresarial igualitaria y las ventajas y oportunidades que su implantación supone para las empresas.
- Conocer que es la Responsabilidad Social Corporativa y su regulación en la Ley efectiva de Igualdad de oportunidades.

#### *Descripción de actividades*

- Conceptos básicos en materia de igualdad de oportunidades.
- Origen de las desigualdades en el ámbito de la empresa y avances en materia de igualdad.
- Políticas para el fomento de la igualdad en el entorno empresarial.
- Mi empresa y la igualdad de oportunidades.
- Medidas y planes de igualdad de oportunidades en las empresas: diseño, implantación y evaluación.
- Las acciones positivas.

#### *Medios materiales y humanos*

Teleformación.

#### *Calendario de ejecución*

Noviembre a diciembre de 2020

Septiembre a Diciembre 2021 / 2022 / 2023 / 2024

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Número de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- Número de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.

## ACCIÓN 6.4

### Jornada de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

#### *Objetivos específicos*

- Realizar una breve introducción al marco legal existente en materia de igualdad de oportunidades de género.
- Conocer el marco conceptual de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.
- Poner de relieve los estereotipos de género que configuran los roles masculinos y femeninos en la sociedad actual.
- Generar conciencia sobre cómo influyen los roles y estereotipos de género en el posicionamiento en relación al mercado laboral.
- Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades en la organización.

#### *Descripción de actividades*

En la realización de esta Jornada se hablará de la normativa que regula los Planes de Igualdad, los pasos a seguir para su implantación en la empresa, así como la aclaración de conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de géneros, por ejemplo:

- diferencia entre sexo y género,
- estereotipos de género,
- roles de género,
- lenguaje inclusivo,
- machismo,
- hembrismo,
- feminismo,
- igualdad y
- equidad.

#### *Medios materiales y humanos*

Teleformación

#### *Calendario de ejecución*

Primera quincena de diciembre de 2020

#### *Mecanismos de seguimiento*

**Indicadores de género:**

- N° de personas participantes por departamentos y desagregado por sexo.
- N° de horas.
- Nuevas necesidades formativas en materia de igualdad identificadas.
- Grado de satisfacción de las personas participantes.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- encuesta de satisfacción personal.

## 5.4.MEDIDAS NO PRIORITARIAS

### ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1 POLÍTICA SALARIAL

#### ACCIÓN 1.1 Equilibrio de salarios

##### *Objetivos específicos*

- Aplicar el principio de equidad. A idéntica responsabilidad y exigencia igual salario en todos sus conceptos.

##### *Descripción de actividades*

Evaluación y revisión de los complementos de mejora salarial en función de criterios objetivos de responsabilidad y exigencias de la empresa, independientemente del género.

##### *Calendario de ejecución*

A partir de Enero de 2021 hasta diciembre de 2021

##### *Mecanismos de seguimiento*

##### **Indicadores de género:**

- Retribución bruta entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.
- Complementos salariales entre mujeres y hombres por puesto de trabajo.
- Retribución bruta a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.
- Complementos salariales a jornada completa y parcial entre mujeres y hombres por tiempo de trabajo.

## ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2

### SALUD LABORAL

## ACCIÓN 2.1

### Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas y en período de lactancia

#### *Objetivos específicos*

- Realizar una evaluación específica de los riesgos laborales de aquellos puestos que puedan ser ocupados por mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Planificar las medidas de protección en función de los resultados de la evaluación previa.
- Informar a las trabajadoras embarazadas de los riesgos y medidas planteadas para su protección y la del feto.
- Indicar a las trabajadoras la importancia de que comuniquen su estado de embarazo antes de que exista riesgo en sus puestos para poder activar a tiempo las medidas de protección planteadas.
- Informar a los trabajadores hombres de los riesgos específicos laborales que sufren o pueden sufrir las trabajadoras embarazadas

#### *Descripción de actividades*

- Evaluación específica de los riesgos laborales de los puestos que puedan ser ocupados por mujeres en edad fértil y que pudiesen afectar a la salud de las trabajadoras por su condición de embarazadas o a la salud del feto.
- Planificación preventiva en la que se concreten y se implanten las medidas necesarias para la protección de las trabajadoras con el fin de evitar que estén expuestas a los riesgos que puedan afectar a su salud y/o a la del feto.
- Información a todas las trabajadoras de los riesgos que tienen en sus puestos de trabajo en el caso de quedarse embarazadas y de las medidas que en principio están planteadas para garantizar su protección y la del feto.

#### *Calendario de ejecución*

Noviembre de 2020 a diciembre de 2024

#### *Mecanismos de seguimiento*

#### **Indicadores de género:**

- Nº de puestos de trabajo con posibilidades de riesgos laborales para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

- Tipos de medidas establecidas para la protección de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
- N° de mujeres embarazadas o en período de lactancia acogidas a las medidas del protocolo.

*Mecanismos de evaluación*

**Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.

## ACCIÓN 2.2

### Protocolo para la detección y protección de mujeres víctimas de violencia de género

#### *Objetivos específicos*

- Realizar un protocolo para explicar las actuaciones a realizar paso a paso ante casos de violencia de género.
- Difundir y comunicar las medidas y actuaciones recogidas a todas las personas trabajadoras de la empresa.

#### *Descripción de actividades*

La empresa debe ser siempre un ejemplo de tolerancia cero frente a la violencia de género y que la actitud y respuesta ante los posibles conflictos sea claro. Al tratarse de un centro de formación se recalcarán las medidas de este protocolo en todo el personal docente para que, ante la sospecha o certeza de un caso de violencia de género entre el alumnado, se tengan presente ciertas pautas de actuación en la aplicación del protocolo. Por otra parte, se trata de una empresa que trabaja con subvenciones públicas y opta a licitaciones de organismos oficiales, motivo por el que su actuación en este campo tiene que ser ejemplar.

#### *Calendario de ejecución*

Noviembre 2020 a diciembre 2024

#### *Mecanismos de seguimiento y evaluación*

- Número de consultas recibidas en torno a la violencia de género.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el plan.
- Número de horas de talleres y cursos de formación específica en igualdad, coeducación, sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Número de personas participantes en la formación por departamentos y desagregado por sexo.
- Número de personas acogidas al protocolo.

#### *Mecanismos de evaluación*

#### **Instrumento de evaluación:**

- Encuesta de satisfacción personal.



## 5.5.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer la evolución del Plan de Igualdad en Consultora Montealto, S.L. y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

### **Objetivos:**

- Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

## ASPECTOS A EVALUAR E INDICADORES EMPLEADOS

Resultado (nivel de ejecución del plan o medidas, personas beneficiarias)

- % formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
- % de elaboración, preparación y difusión del Plan de Igualdad.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
- Nº de medidas del plan puestas en marcha.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.
- Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las acciones.

Proceso (adecuación de los recursos y métodos empleados, incidencias, comunicación)

- Nº de observaciones e incidencias detectadas (aquí especificamos cualquier observación, incidencia, problema y solución que hayamos tenido a lo largo del proceso).
- Grado de Satisfacción de la plantilla
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Evaluación Competencias
- Grado de Sistematización de los Procedimientos
- Adecuación del plan a las necesidades de la plantilla.

Impacto (reducción de desigualdades, mejoras en el clima laboral, imagen interna y externa de la empresa, rentabilidad, rotación no deseada...)

- Mejora satisfacción de medidas conciliación vida laboral y familiar.
- Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
- Cambio en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como del equipo directivo y representantes legales de la plantilla en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambio en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.
- Encuesta de clima laboral.

## SEGUIMIENTO

### Personas/grupos/departamentos/comités responsables del seguimiento

- Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento.
- El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumida conjuntamente con la persona responsable de calidad.

### Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento

- Reuniones de trabajo del Comité de Igualdad.
- Información compartida a través de Dropbox por todo el personal responsable realizándose copias de seguridad regulares por la persona responsable de calidad.
- Excel de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral).

### Informes de seguimiento

- Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa.

### Difusión de las acciones de seguimiento

- A través de comunicados internos por correo electrónico (calidad@consultoramontealto.com).
- A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.

### Acciones adoptadas como resultado del seguimiento

- Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas y del diagnóstico de situación de punto de partida.

## EVALUACIÓN

### Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación

- Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento. Anualmente analiza el grado de cumplimiento.
- El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumido conjuntamente con la persona responsable de calidad. Anualmente analiza el grado de cumplimiento.

### Mecanismos de evaluación

- Información compartida a través de Dropbox por todo el personal responsable realizándose copias de seguridad regulares por la persona responsable de calidad.
- Excel de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral). Con revisión anual por parte del comité de igualdad para valorar su % de ejecución durante el año y los resultados obtenidos.

### Informes de evaluación

- Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa por trimestres y anualmente.

### Difusión de las acciones de evaluación

- A través de comunicados internos por correo electrónico (calidad@consultoramontealto.com).
- A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.
- Los resultados de cada política y medida también son comunicados internamente a través del email de calidad.

### Acciones adoptadas como resultado de la evaluación

- Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas.

## CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

CRONOGRAMA	
MEDIDAS PRIORITARIAS	TEMPORALIZACIÓN
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR UNA CULTURA BASADA EN LA IGUALDAD</b>	
1. Diccionario de Competencias: Competencia de Igualdad de Género	Noviembre de 2020 a Octubre de 2021
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE ACCESO A LA ORGANIZACIÓN</b>	
1. Protocolo de selección	Durante toda la vigencia del Plan Hasta diciembre de 2024
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA</b>	
1. Protocolo de Comunicación	Noviembre de 2020 a diciembre de 2020
2. Campaña mediante Carteles	De enero de 2021 a junio de 2021 De enero de 2022 a junio de 2022 De enero de 2023 a junio de 2023 De enero de 2024 a junio de 2024
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE SALUD LABORAL</b>	
1. Difusión e implementación del "Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo"	Durante toda la vigencia del Plan Hasta diciembre de 2024
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN</b>	
1. Fomento del permiso de paternidad	Durante toda la vigencia del Plan Hasta diciembre de 2024
2. Teletrabajo	Durante toda la vigencia del Plan Hasta diciembre de 2024
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA</b>	
1. Formación en liderazgo empresarial desde la perspectiva de género, dirigida al equipo directivo	Mayo a Julio de 2021; 2022; 2023; 2024
2. Formación en Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, dirigida a toda la plantilla.	Mayo a agosto de 2021; 2022; 2023; 2024
3. Formación en Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la empresa y RRHH, dirigida a las personas responsables de selección de personal.	Septiembre a diciembre de 2021; 2022; 2023; 2024
4. Jornada de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Diciembre 2020

<b>CRONOGRAMA</b>	
<b>RESTO DE MEDIDAS</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE LA POLÍTICA SALARIAL</b>	
1. Equilibrio de salarios	Enero a Diciembre 2021
<b>MEDIDAS DIRIGIDAS A MEJORAR EL ÁREA DE SALUD LABORAL</b>	
1. Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.	Durante todo el período de ejecución del Plan
2. Protocolo para la detección y protección de mujeres víctimas de violencia de género.	Durante todo el período de ejecución del Plan

## 5.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el I Plan de Igualdad de CONSULTORA MONTEALTO, S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y dos miembros designados por los/as trabajadores/as y un miembro designado por parte de la entidad sindical mayoritaria en el sector.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el mismo día de la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

### **Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

### **Atribuciones específicas de la Comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.

- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

- El grado de ejecución de las medidas.

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- La identificación de las posibles acciones futuras.

- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

- En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.

- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.

- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

### **Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

### **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias**

En caso de modificación del texto aprobado se realizará mediante reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales en escrito enviado por correo electrónico y que se justificará con respuesta favorable de los miembros de la misma.

En dicha circular de convocatoria se remitirá a los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación texto a modificar sustentando el motivo de dicha modificación.

El acuerdo habrá de tomarse en primera votación por mayoría simple y en segunda votación, tras un receso de 15 minutos, por mayoría cualificada.

En caso de discrepancia en la interpretación sobre algún artículo del texto aprobado se realizará mediante reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales en escrito enviado por correo electrónico y que se justificará con respuesta favorable de los miembros de la misma.

En dicha circular de convocatoria se remitirá a los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el texto objeto de interpretación.

El acuerdo habrá de tomarse en primera votación por mayoría simple y en segunda votación, tras un receso de 15 minutos, por mayoría cualificada.

## **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## 5.7. RESPONSABILIDAD DEL PLAN

**RAZÓN SOCIAL/NOMBRE:** CONSULTORA MONTEALTO, S.L., S.L.U

**NIF:** B36857993

**DOMICILIO:** Calle Cutidoría, 2

**CIUDAD:** Pontevedra

**PROVINCIA:** Pontevedra

**TFNO. CONTACTO:** 620978133

**CORREO ELECTRÓNICO:** [rrhh@cmontealto.com](mailto:rrhh@cmontealto.com)

## 6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Para la realización de la auditoría retributiva se plantea utiliza la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género publicada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, de cara al período de ejecución del Plan de igualdad 2021-2025

Conviene señalar que todos/as los/as trabajadores/as de CONSULTORA MONTEALTO, S.L. están sujetos al VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.

Las Categorías Profesionales y los Grupos Profesionales utilizados en la auditoría retributiva son las mismas que las que se detallan en el citado Convenio colectivo.

La organización CONSULTORA MONTEALTO, S.L. tiene a día 1 de octubre de 2021 cinco trabajadores/as, cuyo salario está marcado tanto en sus conceptos básicos como de complementos los que señala el propio convenio. De la misma manera, solo dos trabajadores/as que forman parte de la plantilla de CONSULTORA MONTEALTO, S.L. perciben algún tipo de retribución extra convenio, se trata del caso de Subdirector de Formación y Profesor titular. Los dos trabajadores de la categoría televendedor/a, perciben las remuneraciones según convenio por lo que se entiende que no procede la realización de una auditoría que no refleja ningún tipo de diferenciación o discriminación en razón de sexo, edad y/o categoría profesional ya que ésta última es diferente en cada una de las dos trabajadoras.

Remuneraciones/mes correspondiente a los/as trabajadores a 1 de octubre de 2021:

Cod. Trabajador/a	TIPO DE CONTRATO	CATEGORIA	DEPARTAMENTO	EMPRESA	SALARIO BASE	P. PAGAS	Cº DEDICACIÓN	ANTIGÜEDAD	GRATIF VOLUNTARIA	COSTE TOTAL MENSUAL
420	401	PROFESORA TITULAR	FORMACIÓN	CONSULTORA MONTEALTO	1.055,79 €	175,97€	109,69€		450,19€	1.791,64 €
419	401	PROFESOR TITULAR	FORMACIÓN	CONSULTORA MONTEALTO	1.055,79 €	175,97€	109,69€			1.341,45 €
416	401	SUBDIR DE FORMACIÓN	FORMACION	CONSULTORA MONTEALTO	1.055,79 €	175,97€	109,69€		1.158,55€	2.500,00 €
449	501	TELEOPERADOR	CAPTACION	CONSULTORA MONTEALTO	856,00 €	142,67€	109,69€			1.108,36 €
450	501	TELEOPERADOR	FORMACION	CONSULTORA MONTEALTO	856,00 €	142,67€	109,69€			1.108,36 €

Existe una discriminación salarial en la remuneración correspondiente a la categoría profesional "PROFESOR/A TITULAR" que conlleva que en la misma categoría la remuneración del hombre sea un 26% inferior al de la mujer en la misma categoría.

Los criterios salariales en dicha categoría se deben a la tipología de la formación a impartir por parte de cada uno de los docentes. La oferta/demanda de determinadas docentes en según qué especialidades implica una negociación extra convenio que genera desigualdades. En todo caso se trata de situaciones puntuales.

Con carácter anual se realizará una auditoría anual partiendo de los datos presentados en el presente documento.

## **7. MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES PROPUESTAS**

En relación a la situación de partida se puede resumir que se han establecido las medidas objeto de análisis como son:

- medidas dirigidas a fomentar una cultura basada en la igualdad
- medidas dirigidas a mejorar el área de formación continua
- medidas dirigidas a mejorar el área de política salarial
- medidas dirigidas a mejorar el área de salud laboral
- medidas dirigidas a mejorar la ordenación del tiempo y conciliación
- medidas dirigidas a mejorar el área de acceso a la organización