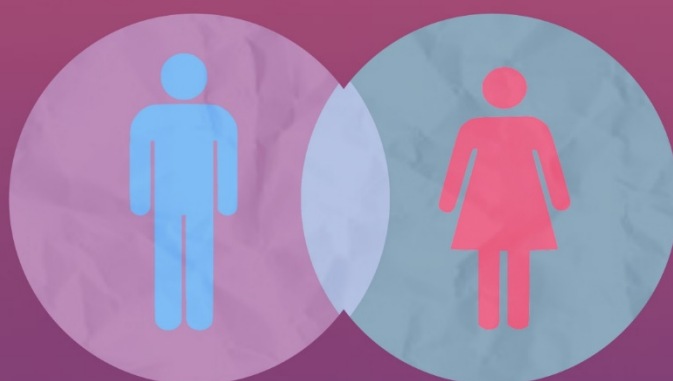




Asociación del Automóvil del Principado de Asturias

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2018-2020



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción	2
Compromiso de ASPA con la Igualdad de Género	3
Comisión de Igualdad	4
Ficha técnica de la empresa.....	5
Descripción de la empresa.....	6
Objetivos del Plan	9
Medidas a adoptar	11
Seguimiento y Evaluación.....	18

Introducción

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres define al Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en este plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La ley ha enumerado algunas de las materias que podrían ser recogidas en el plan de igualdad para conseguir dichos objetivos: acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, acoso sexual y por razón de sexo u otras materias transversales como, por ejemplo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones positivas tendentes a eliminar cualquier práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo.

Compromiso de ASPA con la Igualdad de Género

ASPA 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.

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 o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones 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.

Comisión de Igualdad

Se constituye la Comisión para la Igualdad paritaria integrada por:

- ▶ D. Rogelio Cuesta García, directivo, que ostenta el cargo de la presidencia ASPA.
- ▶ D^a. Isabel Barga González, empleada, responsable del área de formación de ASPA.

Comisión formada por la persona con mayor capacidad de decisión y responsabilidad en la asociación, el actual presidente D. Rogelio Cuesta García, como muestra del compromiso de empresa con los preceptos de la Ley de Igualdad, y por parte de la plantilla, D^a Isabel Barga González, empleada con formación, sensibilidad y compromiso sobre el tema.

Personas con capacidad de decisión y gestión, que tendrán entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del presente plan de igualdad de oportunidades.

Ficha técnica de la empresa

- ▶ **Nombre o razón social:** Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA)
- ▶ **Forma jurídica:** Asociación empresarial
- ▶ **Actividad:** Representación, Defensa, Gestión, Formación y Fomento de los intereses de los asociados y asociadas.
- ▶ **Provincia:** Asturias.
- ▶ **Sede principal:** Calle Foncalada, 28-bajo; 33002 Oviedo
- ▶ **Centro de Formación:** Polígono de Olloniego, parcela 3-C; 33660 Oviedo.
- ▶ **Teléfonos:** 985203077
- ▶ **Correo electrónico:** aspa@aspasturias.es
- ▶ **Página web:** www.aspasturias.es

Descripción de la empresa

La Asociación del Automóvil del Principado de Asturias (ASPA), es una asociación empresarial que agrupa a más del 90% del tejido empresarial en el sector de los talleres de reparación de vehículos en Asturias.

ASPA dispone de dos centros de trabajo:

- ▶ **Sede principal de ASPA:** c/ Foncalada, 28-bajo; 33002 Oviedo, donde se desarrollan trabajos administrativos y de asesoramiento al asociado
- ▶ **Centro de Formación de ASPA:** Polígono de Olloniego, parcela 3-C; 33660 Oviedo, donde se desarrollan las acciones formativas impartidas por la asociación.

El Centro está homologado para la impartición de cursos destinados a trabajadores y trabajadoras y personal desempleado, en todos los certificados profesionales de la rama de Automoción, así como homologaciones específicas en varias ramas del Transporte y de la Gestión Medioambiental.

En las fechas de elaboración de este Plan de Igualdad el personal laboral de la asociación asciende a 8 personas: 2 personas encargadas de labores administrativas en la sede principal (hombres) y una responsable del área de formación (mujer), y 5 personas en el Centro de Formación, de las que 2 se encargan de labores administrativas (hombres) y 3 son personal formador (hombres).

La asociación agrupa a más de 800 empresas del sector del automóvil de toda Asturias, dentro de los siguientes ámbitos de actuación: Distribuidores de automoción, Talleres Oficiales de Marca y Talleres Libres. La Asociación tiene como finalidad primordial la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses de sus miembros.

Los sectores de actividad de ASPA son los servicios de asesoramiento y formación, que se hacen llegar a sus asociados y asociadas, así como al alumnado, bien con medios propios o a través de colaboraciones con terceros, con los que se firman acuerdos de servicios, siempre beneficiosos para el asociado y la asociada.

- ▶ **Misión:** Representación, Gestión, Defensa y Fomento de los intereses de los asociados y asociadas pertenecientes al sector de automoción en Asturias.
- ▶ **Visión:** Ser la asociación referente para los y las profesionales del sector de la automoción, mejorando de forma continua su desarrollo y profesionalización, apoyándonos en una formación diferenciadora y adecuada a las necesidades reales del asociado y asociada y del sector.
- ▶ **Valores:**
 - ✓ Compromiso, Lealtad y Agilidad con el asociado y la asociada
 - ✓ Rigor en la formación impartida
 - ✓ Comunicación y Transparencia en la Gestión

A.S.P.A. - Asociación del Automóvil del Principado de Asturias

La Asociación del Automóvil del Principado de Asturias fue fundada en el año 1982 siendo una asociación sin ánimo de lucro y teniendo como *objetivos fundamentales para los talleres asociados*:

- ▶ Representación y defensa de sus asociados y asociadas.
- ▶ Asesoramiento jurídico.
- ▶ Asesoramiento laboral.
- ▶ Asesoramiento en la Reglamentación y gestión medioambiental.
- ▶ Realización de Gestiones ante Industria.
- ▶ Asesoramiento en Seguridad e higiene.
- ▶ Presencia en el arbitraje de todas las juntas arbitrales locales - Formación y asesoramiento técnico.
- ▶ Asesoramiento en la implantación de la legislación de Protección de Datos.
- ▶ Asesoramiento y ayuda en la presentación de Subvenciones.

ASPA tiene representación en FADE (Federación Asturiana de Empresarios y Empresarias) formando parte de su Junta Directiva y en CETRAA (Confederación Española de Talleres) formando parte de su comité ejecutivo. Además, también tiene participación en todas las cámaras de comercio.

Estructura de Liderazgo y de Gobierno:

- ▶ **La Asamblea General:** constituida por todos y todas las personas asociadas de ASPA. Dicha asamblea se reunirá con carácter ordinario una vez al año. Con carácter extraordinario se reunirá siempre que lo decida la Presidencia, o sea solicitado por el 10% de sus miembros.
- ▶ **La Junta Directiva;** compuesta por un máximo de 36 vocales que serán elegidos mediante voto libre y secreto por la Asamblea General de entre sus miembros por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. Órgano que se reúne con carácter trimestral.
- ▶ **El Comité Ejecutivo:** integrado por la Presidencia, Vicepresidencia, Tesorero o Tesorera y seis miembros elegidos por la Junta Directiva de entre sus miembros. Serán miembros del mismo, con voz, pero sin voto, el Secretario/a General y el Letrado/a Asesora. Se reúne como mínimo una vez al mes para analizar la problemática que surge en los temas que afectan a los talleres del automóvil, promoviendo las acciones necesarias.
- ▶ **La Secretaria General:** se estructura como Órgano a cuyo cargo correrá la ejecución y gestión de los asuntos de la asociación a través de la Presidencia. Su nombramiento corresponde a la Junta Directiva

A.S.P.A. - Asociación del Automóvil del Principado de Asturias

- ▶ **Vicepresidencia:** será elegido por la Junta Directiva de entre sus miembros para un periodo de cuatro años.
- ▶ **Tesorero/a:** elegido también por Junta Directiva de entre sus miembros.
- ▶ **Comisiones de trabajo:** creadas para trabajar temas concretos que afecten a la asociación de forma específica: Economía, Formación y Electromecánica, Industria y Medioambiente, RRHH y Carrocería y Baremos.

El organigrama actual de la asociación es el siguiente:



Objetivos del Plan

ASPA a pesar de no tener la obligación formal de elaborar un plan de igualdad, ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, en concreto la empresa está integrada por 8 trabajadores/as, aun así nuestra organización siempre ha puesto de manifiesto su claro y firme compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la riqueza de la diversidad en el seno organizacional, por ello este Plan no viene a ser más que una simple transcripción (traslación) de nuestro proceder profesional y personal, en un documento público y disponible al alcance de todos.

En ASPA creemos en el potencial de la persona, con independencia de su procedencia, sexo o religión, que con una formación de calidad pueda alcanzar y desarrollar este potencial en su propio beneficio y en el beneficio de la empresa (taller, concesionario, etc.) y por ende en el de esta asociación.

Nuestro sector, el del automóvil, es históricamente un sector muy masculinizado, lo que explica las altas tasas de personal técnico y directivo de sexo masculino, y la infrarrepresentación de la mujer, más relegada a labores administrativas y de gestión. Sector que está cambiando y cuyo cambio tenemos que ser capaces de liderar, asumir y adaptarnos para dar un servicio de calidad a los clientes finales. Clientela en la que ha entrado con fuerza en las últimas décadas la mujer, quien cada vez decide más en la compra del vehículo tanto para su uso particular como para el de la familia y/o negocio que gestiona, como el consumo de servicios de mantenimiento y reparación. En base al principio de la corresponsabilidad, la mujer cada vez más acude al taller de reparación y mantenimiento, debiendo recibir un servicio y asesoramiento de calidad y adecuado a sus demandas, que no siempre coinciden con las del hombre, debiendo ser capaces de detectar estas necesidades para aumentar nuestra competitividad. Por ejemplo, una mujer prioriza el tiempo de la reparación, el horario de entrega y recogida, las facilidades para obtener un coche de sustitución, la limpieza en la entrega final del vehículo tras un servicio de taller, frente a las cuestiones más técnicas, en las que muchas veces delega en la profesionalidad del taller.

Las típicas escenas en las que una pareja acude a comprar un vehículo y el comercial (hombre o mujer) se centra en el hombre y descuida el interés de la mujer en la compra, es muy probable que en la actualidad no consiga con éxito su venta final, siendo ambos, marido y mujer, los que tomarán seguramente la decisión final, ya que ambos utilizarán el vehículo y ambos deberán afrontar esta importante inversión de la familia (corresponsabilidad).

En este mismo sentido ocurre al acudir a un taller de reparación, debemos cuidar la imagen y eliminar cualquier publicidad sexista que degrada la imagen de la mujer considerando a ésta como un objeto sexual.

Uno de los objetivos de la asociación será fomentar el incremento de la participación femenina en este sector, siendo la vía fundamentalmente la información, formación y fomento, tanto dentro de los propios afiliados y afiliadas, como con acuerdos con las instituciones educativas de nuestro entorno (grados de formación profesional, empresas formadoras, consultorías, etc.). Desconocemos el potencial que las mujeres pueden aportar al mundo del motor, trabajemos para aprovechar el máximo potencial de las personas sin discriminar por razón de género.

Medidas a adoptar

1. Elaboración de registros de afiliación con perspectiva de género, así como del análisis del sector, para estudiar la infrarrepresentación de la mujer y las medidas más eficaces para conseguir trabajar en el fomento de la igualdad de oportunidades.
2. Incluir la perspectiva de género en todos los análisis de calidad y satisfacción de los alumnos y alumnas, acceso a los cursos de formación, abandono, término, acceso a prácticas, contratación, etc.
3. Revisión de toda la documentación interna y externa de la empresa, incluyendo un lenguaje inclusivo y no sexista.
4. Redactar las directrices de la organización, incluyendo de forma explícita el compromiso de la asociación con los fundamentos de la Ley de Igualdad.
5. Fomentar la información, difusión y formación sobre la Ley de Igualdad, tanto a nivel de empresa ASPA: personal directivo, trabajadores y trabajadoras, formadores y formadoras, como de los alumnos y alumnas de los cursos que imparten.
6. A nivel de asociación, trabajar por el aumento de la representación y participación efectiva de la mujer en este sector, tanto a nivel directivo como laboral.
7. Medidas de conciliación de la vida laboral y personal: ASPA busca la satisfacción de sus empleados y empleadas, por ello se ha dado cuenta que una persona está satisfecha en mayor medida cuando es capaz de conciliar su vida laboral y su vida personal. Siguiendo el principio del enfoque anterior ha puesto en marcha varias medidas: adaptación de horario de personal laboral para conciliación cuidados de hijos/as menores. En esta línea ASPA también ha aprobado con carácter general el siguiente horario: las tardes de los viernes libres, salvo necesidades de horarios de acciones formativas. Horario de verano de 8 a.m. a 3 p.m., salvo necesidades de horarios de acciones formativas.

Será preciso realizar un análisis más profundo sobre las medidas de conciliación y su acceso a las mismas por parte del personal empleado, así como una continua adaptación a las directrices que tanto a nivel comunitario (UE), así como nacional que están legislando en temas de conciliación laboral. Difundir e informar a toda la plantilla.

Medidas:

- 1º. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que aquellas sean sumidas exclusivamente por uno de los dos géneros.
- 2º. Promover la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de decisión, incluyendo la organización del tiempo de trabajo y la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de vida familiar y laboral.
- 3º. Promover y aplicar medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa.
- 4º. Asegurar la libertad de acogerse a las citadas medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos.
- 5º. Se reconoce el derecho del trabajador/a de hacer efectiva la conciliación, mediante la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a través de acuerdo personal con la Empresa.
- 6º. Flexibilidad horaria, que se traduce en abrir la posibilidad de realizar modificaciones en la organización del trabajo durante la jornada, bajo la solicitud del trabajador o trabajadora interesado/a y se adoptará por acuerdo específico sobre cada situación y cada caso, entre éste y la empresa. Siempre considerando los horarios en que la organización presta sus servicios y que éstos queden cubiertos.
- 7º. Si resulta necesaria la recuperación de tiempos de trabajo, dada dicha flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial entre las partes.
- 8º. Para hacer efectivo este derecho de conciliación vida familiar y profesional, se establece la jornada continua todos los viernes del año (9:00 a 15:00), del mismo modo durante la época estival, entre última semana de junio y la primera semana de septiembre, la jornada diaria de trabajo será continuada, con un horario entre las 8:00 y las 15:00, a diferencia del horario habitual de inviernos que es de lunes a jueves entre las 9:00 y las 14:00 y las 16:00 y las 19:00 horas, siendo los viernes de 9:00 a 15:00 horas.
- 9º. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

A.S.P.A. - Asociación del Automóvil del Principado de Asturias

- 10º. Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.
- 11º. Fomentar la mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares: apoyando y potenciando en todo caso el derecho de ejercer el permiso de paternidad.
- 12º. En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

ASPA ayudará a todo el personal que integra su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista anteriormente referida para organizar la jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades de nuestros clientes, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica.

8. Igualdad en el acceso al empleo, promoción y contratación:

- 1º. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo promoción y contratación.
- 2º. Sensibilizar y formar en materia de igualdad a aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.
- 3º. Se incorporarán cláusulas de acción positiva, para que en caso de igualdad de méritos y capacidad, y siempre que se cumplan los requisitos demandados para el perfil, la decisión en el acceso al empleo y promoción se tome teniendo en cuenta la pertenencia al género subrepresentado.
- 4º. Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de la totalidad de la plantilla, sobre puestos vacantes y promociones internas.
- 5º. La Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de

responsabilidad sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo, edad, discapacidad, etc.

- 6º. En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
 - 7º. Se ofertarán prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con jornada a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, siempre que se cumplan los perfiles para la provisión del puesto y sin atender a preferencias por razón de sexo.
 - 8º. Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
 - 9º. Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.
- 9. Igualdad en la clasificación profesional y formación:** se velará por que las oportunidades de formación, así como de promoción, sean equitativas para todas aquellas personas con la misma situación de mérito y competencias.
- 1º. Mujeres y hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
 - 2º. Se promoverán acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
 - 3º. Específicamente, se realizarán actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.
 - 4º. Se hará especial énfasis desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos, esta medida se logrará a través de formación interna.

- 5º. Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
 - 6º. Informar a toda la plantilla de la existencia del presente plan de igualdad, como medida legal para mejorar las condiciones de empleo de trabajadores/as, haciendo público su reconocimiento explícito.
 - 7º. Acceso a la formación o reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, cuando lo soliciten o cuando se hayan producido cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo de esta forma el impacto y facilitando su reincorporación.
 - 8º. Formación durante periodos de excedencia siempre que el trabajador lo solicite, y sea posible su compatibilidad. Del mismo modo se facilitará el acceso a la formación para el personal que disfrute de permiso de maternidad, paternidad o lactancia.
- 10. Igualdad en la retribución:** la discriminación retributiva se analiza a través de observar los salarios que perciben las mujeres por un lado y los hombres por otro, incluyendo pluses y cualquier otro incentivo en efectivo o especie, y valorar si las diferencias retributivas responden a discriminación por razón de sexo. La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.

Medidas:

- 1º. La dirección de la empresa velará porque se pague por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- 2º. A igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los Complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter ad personal tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.

- 3º. Toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento, desempeño, aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género.
- 4º. La aplicación de cantidades en concepto de bonus o variables ligados al desempeño se basarán en criterios objetivos, conocidos por todos, que permitan y faciliten la visión global de la manera de llegar a la consecución de dichos objetivos, ligados entre otras cuestiones al seguimiento y cumplimiento de los valores de la Compañía.

11. Acoso sexual y discriminatorio: se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que 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.

Medidas:

- 1º. Para ello, se establecerán medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras.
- 2º. Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo y sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.
- 3º. Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet.
- 4º. Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo dirigidas a todos los colectivos de la plantilla.
- 5º. De igual modo, la dirección se responsabilizará en procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.
- 6º. Se adoptan medidas de prevención y tratamiento del Acoso Sexual y por razón de sexo, estableciendo un protocolo específico de actuación.

- 7º. Se realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.
- 8º. En la misma dirección, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Seguimiento y Evaluación

Los planes de igualdad deben entenderse como “documentos vivos”. ¿Qué queremos decir con esto?: la evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al plan de igualdad, es decir, flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización. Esto es algo imprescindible para el éxito de su desarrollo.

Tenemos que comprobar los resultados:

- ▶ En el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, podemos plantearnos nuevos objetivos y fijarnos nuevas metas de cara al futuro, y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o podamos definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.
- ▶ El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.
- ▶ Por ello este sistema tiene que ser útil, es decir, tiene sentido en la medida en que sirve para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas. Y ha de ser sistemático: el seguimiento y la evaluación se realizan a través de un sistema de indicadores que deben establecerse con carácter previo, durante el proceso de elaboración del plan.
- ▶ Después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3 de 2007, y una vez iniciado el proceso de implantación de planes de igualdad en las empresas, se abre una nueva etapa, la de evaluación, en la que se incluirá no sólo la negociación y puesta en marcha de nuevos planes, sino también la revisión y actualización de los existentes.
- ▶ El sistema de seguimiento y de evaluación, además de dar cumplimiento a un precepto de la ley, es una necesidad ya que permite conocer el impacto y los resultados que están produciendo en las empresas y en el mercado de trabajo los objetivos y medidas propuestas para erradicar las discriminaciones que por razón de sexo se dan en el ámbito laboral y en la sociedad.