

PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
2015/2019



OPCIÓN 3
INICIATIVA
SOCIAL



ASISTENCIA TÉCNICA



2015

Organiza: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e
Igualdad
C/Alcalá, 37, 28014 Madrid

Asistencia Técnica: Federación de Mujeres Progresistas
C/ Ribera de Curtidores nº 3 28005 Madrid

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	4
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	6
III. VIGENCIA	6
IV. EJES DE ACTUACIÓN	7
V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	12
Eje 1: Cultura organizacional	13
Eje 2: Selección y contratación	15
Eje 3: Clasificación profesional y promoción	17
Eje 4: Formación	19
Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	21
Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	25
Eje 7: Comunicación	27
Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de	30

la Igualdad de Oportunidades en la Empresa

VIII. CALENDARIO	31
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46

I. INTRODUCCIÓN

Opción 3 es una Cooperativa de Iniciativa Social, sin ánimo de lucro, que desde el año 1998 desarrolla Proyectos de Formación y Empleo para Jóvenes, en colaboración con las Administraciones Públicas, Grupos de Empresas y Entidades del Tercer Sector Social.

Nuestro objetivo es que cada joven encuentre oportunidades para el acceso al empleo, como medio de avanzar en su recorrido hacia a una vida autónoma, responsable e independiente.

La **misión** de Opción 3 es acompañar a los adolescentes y jóvenes que se encuentran en una situación de desventaja social en su proceso de transición a la vida adulta utilizando como herramientas la inserción social y laboral en interrelación con los agentes sociales y redes socio comunitarias desarrollando espacios de referencia donde el joven asuma el protagonismo de su vida.

Los **servicios** que Opción 3 ofrece son:

- Apoyo social y prelaboral a adolescentes y jóvenes:
 - Empleo y formación para chicas y chicos de 16 a 21 años.
 - Actividades y talleres de promoción personal y social para chicas y chicos de 12 a 18 años.
 - Acompañamiento socioeducativo.
- Empresas y asociaciones empresariales: Intermediación Laboral, Bolsa de Empleo, Selección de candidatos, etc.
- Entidades sociales y profesionales: relación entre las entidades sociales y profesionales, trabajo compartido en red y

convergencia común para la gestión de la información y el conocimiento.

- Administraciones públicas.

La **sede de OPCION 3** se encuentra ubicada **en Madrid**, situada en Calle Olmo nº 15. Madrid 28012.

OPCIÓN 3 está firmemente decidida a implantar y poner en marcha un Plan de Igualdad, para ello, cuenta con el apoyo de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad mediante la concesión de una subvención de la convocatoria del año 2014 para la elaboración e implantación de planes de igualdad en pequeñas, medianas empresas y otras entidades.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se ha realizado un completo análisis de la situación real de la empresa **OPCIÓN 3** a través de un **diagnóstico de situación actual**, para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la empresa, información que fue completada con un análisis documental y con entrevistas a personal de recursos humanos de la empresa, todo ello según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Consciente de la importancia de recoger **la opinión de las personas que componen la empresa**, OPCIÓN 3 realizó una encuesta anónima utilizando cuestionarios de opinión dirigida a trabajadores y trabajadoras, con los resultados de los cuestionarios desagregados por sexo, se complementó el diagnóstico de igualdad de OPCIÓN 3.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado **unos objetivos de mejora**, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos marcados se han establecido una serie de **acciones encaminadas a paliarlos** y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en **OPCIÓN 3**.

En el presente Plan de Igualdad de Oportunidades se ha incidido expresamente en el **acceso al empleo** en igualdad mediante acciones que eliminen la **segregación horizontal** existente,

formación formalizando un Plan de Formación que incluya formación a trabajadoras y trabajadores de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, **promoción profesional** estableciendo una política de promoción con perspectiva de género, protocolarización y ampliación de **medidas de conciliación** de la vida laboral, familiar y personal, **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** mediante la puesta en marcha y difusión de un protocolo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

OPCIÓN 3 constituyó el 18 de noviembre de 2.014 una **Comisión de Igualdad**, conformada por dos representantes por parte de la plantilla (representación sindical) y dos representantes de la empresa.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de OPCIÓN 3, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **trimestralmente**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

III. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

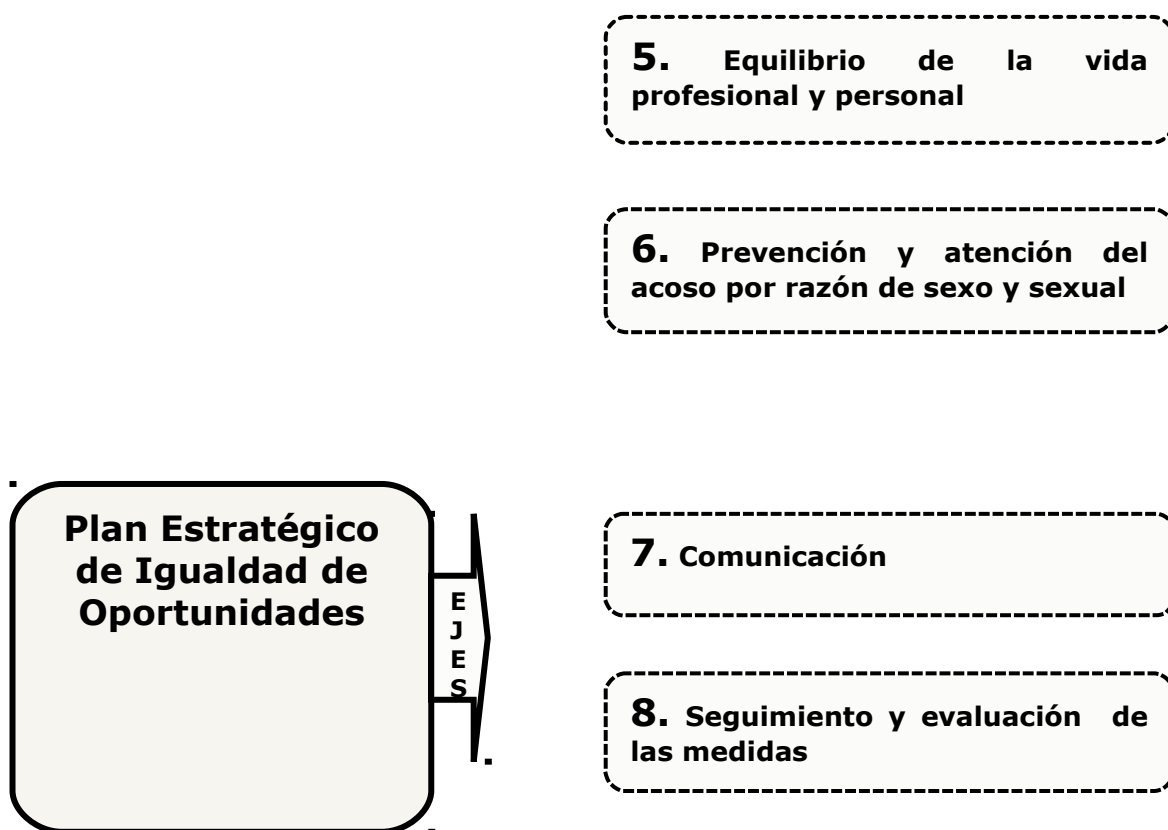
Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de OPCIÓN 3 ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **8 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **8 ejes de actuación** son:





V. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Selección: Analizados los datos de la distribución de la plantilla por categorías profesionales y departamentos se observa que hay categorías y departamentos masculinizados y feminizadas:

- Por categorías profesionales:
 - Categorías feminizadas son: educadora, administrativa y coordinadora.
 - Categorías profesionales masculinizadas son: Técnico de inserción laboral, técnico de mantenimiento.

- Por departamentos:
 - Departamentos feminizados son: Departamentos feminizados son: programa ASPA y Administración.
 - Departamentos masculinizados son: Dirección, mantenimiento y Programa JUNCO.

Asimismo analizados los datos de plantilla por nivel jerárquico se observa que a medida que se asciende a los niveles de mayor rango jerárquico, estos se encuentran altamente o totalmente masculinizados.

Formación: Opción 3 no cuenta con Plan de Formación completo, si con un profesional que gestiona la formación.

En el último año la asistencia a cursos de formación ha favorecido a la plantilla masculina tanto en plazas ocupadas como en el contenido de los mismos, cursos como Experto en agencias de colocación y Dirección de Centros de Servicios Sociales han tenido una participación exclusivamente masculina.

Por otra parte, en la empresa no se han impartido acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Promoción: OPCIÓN 3 para evaluar al personal cuenta con un cuestionario de autoevaluación denominado "Evaluación de Desempeño", si bien el cuestionario no está estandarizado para toda la plantilla.

En el último año en OPCIÓN 3 no se han producido promociones.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: OPCIÓN 3 cuenta con jornadas reducidas, jornada compartida, horario flexible y teletrabajo como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, si bien, el uso de ellas no está generalizado.

Del análisis del uso de permisos por parte de la plantilla en el último año se puede afirmar un uso desigual de ellos por sexo, siendo utilizados en mayor medida por las trabajadoras de la empresa.

De los datos extraídos de los cuestionarios anónimos de opinión cumplimentados por trabajadoras/es de OPCIÓN 3 un porcentaje alto de trabajadoras y trabajadores dicen no conocer las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Comunicación: Del análisis de los documentos, instrumentos de comunicación, página web de OPCIÓN 3, web OPCION3EMPRESAS, blogs y demás mecanismos de comunicación interna y externa se puede afirmar que no se produce uso de imágenes sexistas, si bien si se hace uso de lenguaje sexista en sus comunicaciones mediante la utilización del masculino genérico.

Entre las sugerencias solicitadas en los cuestionarios anónimos de opinión cumplimentados por trabajadoras y trabajadores, se recogen respuestas como: "*Conocer los protocolos en caso de acoso*" y "*Conocer las medidas para la conciliación de la vida familiar adoptadas por la empresa*", dichas respuestas parecen deberse a dificultades en la comunicación interna de la empresa con su plantilla.

Prevención y atención del acoso por razón de sexo: En OPCIÓN 3 no se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, la empresa no cuenta con Protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en OPCIÓN 3 la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad :

Objetivo: Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la empresa.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y departamentos.

3. Clasificación profesional y promoción:

Objetivo: Establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.

4. Formación:

Objetivo: Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación a trabajadoras y trabajadores de la empresa en materia de igualdad de oportunidades con vistas a su efectiva introducción en sus procesos de gestión.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo:

- Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar.
- Acercar las medidas de conciliación de la vida familiar y personal a trabajadores y trabajadoras

6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Mejorar los canales de comunicación existentes estableciendo cauces de participación a disposición de trabajadores y trabajadoras.

8. Seguimiento y evaluación de las medidas:

Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

Acción 1	Integrar el enfoque de género en la cultura organizaciones de la empresa
Objetivo	Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda el compromiso de OPCIÓN 3 con la Igualdad de Género de forma interna y externa.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión e información a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la Comisión de Igualdad (personas que la conforman y funciones). 2. Información a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las medidas que incorpora a través de los canales de comunicación habituales en la empresa. 3. Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad". 4. Difusión e información a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona "agente de igualdad", sus funciones y forma de contacto para dirigirse consultas y sugerencias. 5. Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de OPCIÓN 3 mediante la implementación del Plan de Igualdad. 6. Difundir e informar periódicamente a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de las medidas de igualdad del Plan.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad • Departamento de Comunicación

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
-----------------	---

Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla. • Designación "agente de igualdad" realizada. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de "agente de igualdad" y forma de contactar. • Nº de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad. • Tipo de consultas y sugerencias. • Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión. • Nº y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del Plan de Igualdad. • Canales informativos utilizados.
--	---

EJE 2: Selección y contratación

Acción 1	Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la empresa
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. 3. Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la empresa, modificándolo cuando se detecte uso sexista del mismo. 4. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 5. Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección. 6. A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.

	<p>7. Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la empresa se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento bianual desagregado por sexo de las nuevas contrataciones en la empresa que analice la corrección o no de la segregación horizontal.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Coordinadores/as de programas • Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos

<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. • Nº y tipo de modificaciones sugeridas en la revisión/Nº y tipo de modificaciones realizadas. • Fichas de ofertas y documentos utilizados en procesos de selección revisados. • Nº de fichas y documentos detectados con lenguaje sexista/Nº de fichas y documentos corregidos. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección. • Nº de nuevas contrataciones por categorías y centros de trabajo (desagregado por sexo). • % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente. • % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones. • Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación horizontal.
---	--

EJE 3: Clasificación profesional y promoción

<p>Acción 1</p>	<p>Establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de la empresa, detectando posibles causas de segregación vertical y estableciendo medidas correctoras para eliminarla.</p>
<p>Medidas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios, requisitos, metodología, documentación, etc. 2. Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de

	<p>promoción interna y documentación utilizada durante los procedimientos, modificándolo cuando se detecte uso sexista del mismo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 4. Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de promoción. 5. En situaciones de a igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional. 6. Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la empresa se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la empresa por la igualdad. 7. Seguimiento bianual desagregado por sexo de las promociones realizadas en la empresa, que analice la corrección o no de la segregación vertical.
--	--

Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Coordinadores/as de programas • Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos



<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de promoción protocolarizado. • Proceso de promoción revisado con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación. • Fichas de ofertas de promoción y documentos utilizados en procesos de promoción revisados. • N° de fichas y documentos detectados con lenguaje sexista/N° de fichas y documentos corregidos. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de promoción. • Porcentaje de trabajadores promocionados y de trabajadoras promocionadas del porcentaje total de promociones realizadas. • Puestos a los que han promocionado cada trabajador y trabajadora. • % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad. • Seguimiento bianual realizado/conclusiones del informe de seguimiento sobre segregación vertical.
---	--

EJE 4: Formación

<p>Acción 1</p>	<p>Formalizar un Plan de Formación anual</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Establecer un Plan de Formación anual que incluya formación a trabajadoras y trabajadores de la empresa en materia de igualdad de oportunidades con vistas a su efectiva introducción en sus procesos de gestión.</p>
<p>Medidas</p>	<p>1. Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual, evaluación de eficacia del plan.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Realización de un análisis y diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla para adaptar el Plan de Formación de OPCIÓN 3 a las necesidades de trabajadoras/es y de la empresa. 3. Las acciones formativas deberán incorporar alumnado de ambos sexos, considerándose como idóneo un porcentaje equilibrado de entre un 40-60% de plazas ocupadas por trabajadores/as de cada sexo. 4. Incorporación en el plan formativo anual de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la empresa, estableciendo cada año el curso más idóneo según necesidades anuales de la empresa y de trabajadoras y trabajadores. 5. Dotar de formación en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de gestión, de Recursos Humanos, personal de dirección, coordinadores/as y personas responsables de equipos de trabajo, mediante su participación en un curso específico de aplicación de la igualdad en la gestión empresarial. 6. Incorporación en la intranet de la empresa de los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os.
--	--

Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Coordinadores/as de programas • Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos

<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación anual diseñado e implementado • % de plazas ocupadas por trabajadores hombres y % de plazas ocupadas por trabajadoras mujeres por curso • Incorporación de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la empresa al plan de formación anual • % de plazas ocupadas por trabajadores hombres y % de plazas ocupadas por trabajadoras mujeres del curso sobre igualdad de oportunidades realizado • Contenidos del curso de igualdad y valoración de la idoneidad del curso por parte de la empresa, formadoras/es y alumnado • Nº de personas formadas en igualdad de la Comisión de igualdad, Gestión, Recursos Humanos, personal de Dirección, coordinadores/as y personas responsables de equipos de trabajo. • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad.
---	---

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

<p>Acción 1</p>	<p>Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Ampliar y protocolarizar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y medidas de corresponsabilidad adaptadas a la realidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa.</p>
<p>Medidas</p>	<p>1. Realización de un estudio de necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras que</p>



	<p>tenga en cuenta las necesidades actuales y prever posibles necesidades futuras en esta materia con el fin de poder poner en marcha medidas realistas respuesta a estas necesidades. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Confrontación de los resultados del estudio con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en la entidad para confrontar si éstas dan respuesta a las necesidades que se detecten.3. Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad.4. Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none">• Recursos Humanos• Dirección• Comisión de Igualdad• Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Humanos• Materiales• Económicos

Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none">• Resultado del estudio de necesidades individuales de conciliación (informe de resultados de cuestionarios)• Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas• Protocolo de uso de medidas de conciliación elaborado• Nº de trabajadoras/es que anualmente se acogen a medidas de conciliación y flexibilidad (desagregado por sexo y comparando el aumento o disminución)
--	--

	del uso de permisos y medidas anualmente)
--	---

Acción 2	Acercar las medidas de conciliación de la vida familiar y personal a trabajadores y trabajadoras
Objetivo	Difundir medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad asegurando el conocimiento de ellas entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
	1. Elaboración y difusión un documento/folleto que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, que incluya las siguiente



	<p>informaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una introducción sobre los beneficios de la conciliación. - Recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores hombres de la entidad. - Información sobre el protocolo de uso de medidas de conciliación. - Persona de contacto (agente de igualdad) para consultas, aclaración de dudas, información de solicitudes de medidas, etc. <p>2. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.</p> <p>3. Durante el desarrollo del Plan de igualdad, en una de las convocatorias anuales del Plan de formación se incorporará un curso específico sobre conciliación y corresponsabilidad, con una participación de trabajadores y trabajadoras equilibrada por sexo.</p>
<p>Persona y/o departamento responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad • Departamento de Comunicación
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento/presentación de conciliación elaborado y difundido • Mecanismos de comunicación del documento/folleto a trabajadores/as • Campaña de corresponsabilidad realizada • Tipo de actuaciones que recoge la campaña de

	<p>corresponsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso de conciliación y corresponsabilidad celebrado • % de plazas ocupadas por trabajadores hombres y % de plazas ocupadas por trabajadoras mujeres del curso sobre igualdad de oportunidades realizado
--	---

EJE 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Acción 1	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la empresa formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados
Objetivo	Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
Medidas	1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso

	<p>sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>El protocolo incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo • Ámbito de aplicación • Mecanismos de actuación • Medidas sancionadoras <p>2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.</p> <p>3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la empresa dispone (correo electrónico, intranet, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras y trabajadores.</p>
<p>Persona y/o departamento responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Dirección • Coordinadores/as de programas • Comisión de igualdad • Persona responsable del protocolo

<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de anti acoso realizado y difundido • Persona responsable nombrada • Nº de copias del protocolo difundidas al respecto del

	<p>total de personas que conforman la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° y tipos de mecanismos de comunicación utilizados • N° de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo • N° de denuncias presentadas por acoso/N° de denuncias resueltas
--	--

EJE 7: Comunicación

Acción 1	Promover y difundir una imagen interna y externa de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades
Objetivo	Asegurar una imagen organizacional de igualdad proyectando una imagen igualitaria interna y externa.



Medidas	<ol style="list-style-type: none">1. Difusión interna del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la intranet y página web de la empresa.2. Envío de una copia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a por correo electrónico, informando en el correo quien es la persona nombrada agente de igualdad.3. Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en las presentaciones, folletos y cualquier otro medio de difusión externa con los que cuenta OPCIÓN 3.4. Información a las empresas colaboradoras del proyecto "OPCIÓN 3 empresas" de la implantación del Plan de igualdad incorporando información en folletos, página web, presentaciones, reuniones presenciales, etc.5. Transmitir los valores de igualdad que promueve el Plan de Igualdad al colectivo de atención de sus servicios: jóvenes.6. Participar en actos y eventos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none">• Recursos Humanos• Comisión de Igualdad• Agente de Igualdad• Dirección• Departamento de comunicación

Recursos	<ul style="list-style-type: none">• Humanos• Materiales• Económicos
Indicadores de Seguimiento de la	<ul style="list-style-type: none">• Plan de Igualdad incorporado en intranet y página



acción	<p>web de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none">• N° de copias del Plan de Igualdad difundidas (enviadas por mail) al respecto del total de personas que conforman la plantilla• N° y tipo de canales de difusión externa que incorpora referencias de la existencia del Plan de Igualdad en la empresa• N° y tipo de canales de difusión para empresas que incorpora referencias a la existencia del Plan de Igualdad de OPCIÓN 3• Metodología empleada y tipo de acciones realizadas para la transmisión de valores de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres dirigida a colectivo de atención de la empresa• N° y tipo de actos y eventos sobre igualdad en los que participa la entidad
---------------	---

Acción 2	Establecer canales bidireccionales de comunicación de la empresa
Objetivo	Mejorar los canales de comunicación existentes estableciendo cauces de participación a disposición de trabajadores y trabajadoras.



Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilitar los canales que determine la Comisión de Igualdad como más adecuados, para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad. 2. Diseñar e implantar una encuesta de satisfacción anónima dirigida a trabajadores/as para evaluar el clima laboral de la empresa y establecer conclusiones de mejora de sus procedimientos.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Dirección • Coordinadores/as de programas • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad • Departamento de comunicación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación para la plantilla habilitados • Tipo de canales y funcionamiento • Nº y tipo de opiniones y sugerencias de trabajadores y trabajadoras recogidos. • Encuesta de satisfacción diseñada • Informe de resultados de la encuesta de satisfacción • Propuestas de mejora resultado de la encuesta de satisfacción

Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa

Acción 1	Evaluación de las medidas del plan de igualdad
-----------------	---

Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el plan de igualdad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de OPCIÓN 3 hacia la equidad de género. 2. Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad. 3. Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas • Nº de objetivos alcanzados • Nº de modificaciones realizadas • Tipo de modificaciones

VIII.

CALENDARIO

Eje 2: Selección y contratación																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.																
2	Revisión con perspectiva de género de los procesos de selección de la empresa y del protocolo de actuación para la cobertura de las vacantes internas, estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas.																
3	Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de empleo y documentación utilizada en el acceso a la empresa, modificándolo cuando se detecte uso sexista del mismo.																
4	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.																
5	Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de selección.																

Eje 2: Selección y contratación																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
6	A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.																
7	Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la empresa se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción																	
Nº	Medida	2015			2016			2017				2018				2019	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Establecimiento de un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios, requisitos, metodología, documentación, etc.																
2	Revisión del lenguaje utilizado en ofertas de promoción interna y documentación utilizada durante los procedimientos, modificándolo cuando se detecte uso sexista del mismo.																
3	Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formados en materia de igualdad de oportunidades.																
4	Inclusión de mujeres en el equipo responsable de los procesos de promoción.																
5	En situaciones de a igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional.																

Eje 3: Clasificación profesional y promoción																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
6	Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la empresa se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la empresa por la igualdad.																
7	Seguimiento bianual desagregado por sexo de las promociones realizadas en la empresa, que analice la corrección o no de la segregación vertical.																

Eje 4: Formación																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual, evaluación de eficacia del plan.																
2	Realización de un análisis y diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla para adaptar el Plan de Formación de OPCIÓN 3 a las necesidades de trabajadoras/es y de la empresa.																
3	Las acciones formativas deberán incorporar alumnado de ambos sexos, considerándose como idóneo un porcentaje equilibrado de entre un 40-60% de plazas ocupadas por trabajadores/as de cada sexo.																
4	Incorporación en el plan formativo anual de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la empresa, estableciendo cada año el curso más idóneo según necesidades anuales de la empresa y de trabajadoras y trabajadores.																

Eje 4: Formación																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5	Dotar de formación en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de gestión, de Recursos Humanos, personal de dirección, coordinadores/as y personas responsables de equipos de trabajo, mediante su participación en un curso específico de aplicación de la igualdad en la gestión empresarial																
6	Incorporación en la intranet de la empresa de los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os.																

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción 1

Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
1	Realización de un estudio de necesidades de conciliación de trabajadores y trabajadoras que tenga en cuenta las necesidades actuales y prever posibles necesidades futuras en esta materia con el fin de poder poner en marcha medidas realistas respuesta a estas necesidades. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios.																	
2	Confrontación de los resultados del estudio con las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes en la entidad para confrontar si éstas dan respuesta a las necesidades que se detecten.																	
3	Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad.																	
4	Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten.																	

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción 2

Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
1	Elaboración y difusión un documento/folleto que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar.																	
2	Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres.																	
3	Durante el desarrollo del Plan de igualdad, en una de las convocatorias anuales del Plan de formación se incorporará un curso específico sobre conciliación y corresponsabilidad, con una participación de trabajadores y trabajadoras equilibrada por sexo.																	

Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral																	
2	Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.																	
3	El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la empresa dispone (correo electrónico, intranet, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras y trabajadores.																	

Eje 7: Comunicación

Acción 1

Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019	
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
1	Difusión interna del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la intranet y página web de la empresa.																	
2	Envío de una copia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a por correo electrónico, informando en el correo quien es la persona nombrada agente de igualdad.																	
3	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en las presentaciones, folletos y cualquier otro medio de difusión externa con los que cuenta OPCIÓN 3.																	
4	Información a las empresas colaboradoras del proyecto "OPCIÓN 3 empresas" de la implantación del Plan de igualdad incorporando información en folletos, página web, presentaciones, reuniones presenciales, etc																	

Eje 7: Comunicación																	
Acción 1																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
5	Transmitir los valores de igualdad que promueve el Plan de Igualdad al colectivo de atención de sus servicios: jóvenes.																
6	Participar en actos y eventos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																

Eje 7: Comunicación																	
Acción 2																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Habilitar los canales que determine la Comisión de Igualdad como más adecuados, para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad.																
2	Diseñar e implantar una encuesta de satisfacción anónima dirigida a trabajadores/as para evaluar el clima laboral de la empresa y establecer conclusiones de mejora de sus procedimientos.																

Eje 8: Seguimiento y evaluación de las medidas																	
Nº	Medida	2015			2016				2017				2018				2019
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
1	Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas.																
2	Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.																
3	Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados.																

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de OPCIÓN 3.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de OPCIÓN 3 y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de OPCIÓN 3 y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de OPCIÓN 3 en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 30 de marzo de 2015.

Fdo. Piedad Díaz Ortiz

Fdo. Francisco José Chaguaceda Alonso

Fdo. Pedro Sánchez Tornero

Fdo. Raquel Pérez Redondo