

ANEXO I

MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

Según Ley Orgánica 3/2007,

De 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)

DILEOFFICE, S.L.

1. ACCESO A LA EMPRESA

OBJ	Lograr mayores índices de igualdad en aquellos puestos donde las mujeres están sub-representadas y en aquellas áreas identificadas como talento objetivo.							
1.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
1.1.1	Publicitar las ofertas de empleo con las siguientes características mínimas: uso de un lenguaje neutro respecto al género; criterios objetivos y transparentes libres de estereotipos en cuestión de sexo; inclusión del compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con lenguaje neutro, criterios objetivos y compromiso / número total de oferta publicadas.	100% ofertas publicadas con criterios objetivos.	Personal ajeno.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	cuando procede	

2. CONTRATACIÓN

OBJ	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.							
2.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
2.1.1	Crear tabla para disponer de información estadística, desagregada por sexo y tipo de contrato, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas y número de personas contratadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Registro de selecciones.	ifem = 0,66 por departamento y nivel jerárquico. Cuando procede proceso de selección.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	anual	

3. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

OBJ	Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas mediante la introducción de la perspectiva de género en el Plan de Formación.							
3.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
3.1.1	Procurar la participación de todo el personal de la organización a las acciones formativas programadas según Plan de Formación, garantizando la igualdad de oportunidades de acceso a las mismas.	Nº de personas formadas/Nº de personas por proceso en el que intervienen.	100% personas que intervienen en los procesos nombrados.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Departamento de Gestión del Sistema, Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	anual	

OBJ	Introducir la perspectiva de género en la promoción interna y Planes de carrera							
3.2								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
3.2.1	Definir un procedimiento estableciendo criterios objetivos para la promoción de mujeres y hombres, teniendo en cuenta su formación, méritos, titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional. Incluyendo la evaluación de los puestos de trabajo según sus responsabilidades y funciones a desarrollar.	Nuevo procedimiento. Grado de definición de los criterios. Tabla 35, 36 y 37 del diagnóstico cuantitativo.	Redacción procedimiento.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	oct-20	El procedimiento se ha redactado en diciembre 2020.

4. RETRIBUCION

OBJ	Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres.							
4.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
4.1.1	Establecimiento de auditorías salariales, con el fin de evaluar y realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.	Informe auditorias salariales. Tabla 15, 16, 17 y 18 del diagnóstico cuantitativo	Mismas bandas salariales para departamentos y niveles jerárquicos iguales.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	anual	

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJ	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla							
5.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
5.1.1	Realizar informes segregados por géneros que recojan cuantas personas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.	Nº de solicitudes de conciliación por sexo aprobadas/Nº de solicitudes realizadas.	> 90% de aprobación.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	anual	

6. SALUD LABORAL

OBJ	Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.							
6.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
6.1.1	Elaborar, consensuar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de Igualdad sexo.	Documento del protocolo.	Elaborar y difundir protocolo acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 400-500 €	COMISION DE SEGUIMIENTO	oct-20	El procedimiento se ha redactado en octubre 2020, como previsto.
6.1.2	Seguimiento anual de las denuncias registradas por acoso, así como el número de denuncias archivadas.	Nº de denuncias registradas en el canal de denuncias.				RR.HH.	anual	

7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

OBJ	Disponer de información estadística desagregada por sexo.							
7.1								
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
7.1.1	Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial.	Acta de la Comisión.	ifem = 0,66 por departamento y nivel jerárquico. Cuando procede alta/baja de personal.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	COMISION DE SEGUIMIENTO	anual	
7.1.2	Actualizar y adaptar los registros de manera que sea posible disponer de la información necesaria en las materias contempladas en el plan, desagregada por sexo para el desarrollo del plan de igualdad.	Información estadística disponible.				CADA DEPARTAMENTO	anual	

OBJ	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							
7.2	plantilla							
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
7.2.1	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación, y no solo, para una utilización no sexista del lenguaje.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos.	100% canales revisados con lenguaje e imágenes no sexistas.	Toda la plantilla.	Personas: Dirección, Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	RR.HH.	anual	
7.2.2	Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de campañas de publicidad, webs, las memorias anuales, manuales, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.	Nº de canales revisados/ Nº total de canales. La comunicación externa que se realiza es no sexista.		Personal ajeno.		RR.HH.	anual	

OBJ	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.							
7.3	oportunidades.							
	MEDIDAS	INDICADORES	OBJETIVO	PERSONA DESTINATARIA	RECURSOS	RESPONSABLE	CALENDARIO	OBSERVACIONES
7.3.1	Difundir la existencia, dentro de la empresa, del Comité de Igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Comunicación sobre Comité de Igualdad. Difusión de correo electrónico y teléfono. Recibir sugerencias, si procede.	100% de conseguimiento de los indicadores.	Toda la plantilla.	Personas: Departamento de RR.HH., Comisión de Igualdad. Monetarios: 300-350 €	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	oct-20	

7.3.2	<p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc. Informar de forma periódica, si procede, a la plantilla sobre eventuales modificaciones.</p>	<p>Sesiones informativas (asistentes), si proceden.</p>	<p>Actas de las sesiones.</p>	<p>Toda la plantilla.</p>		<p>RR.HH.</p>	<p>cuando procede</p>	
7.3.3	<p>Informar a las partes interesadas externas (clientes, proveedores, empresas colaboradoras, etc.) del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, a través de campañas publicitarias, comunicados, correos electrónicos, etc.</p>	<p>Realizar comunicación, si procede.</p>	<p>100% de seguimiento del indicador.</p>	<p>Personal ajeno.</p>	<p>Personas: Departamento de RR.HH., Responsable de Marketing, Comisión de Igualdad. Monetarios: 150-200 €</p>	<p>MARKETING</p>	<p>cuando procede</p>	
7.3.4	<p>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Editar y colgar en la web el Plan de Igualdad e informar a toda la plantilla.</p>	<p>Espacio dedicado en la web corporativa.</p>	<p>100% de seguimiento del indicador.</p>	<p>Personal ajeno.</p>	<p>Personas: Responsable de Marketing. Monetarios: 150-200 €</p>	<p>MARKETING</p>	<p>oct-20</p>	