

50♀/50♂

# PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN IDONIAL

# Índice

QUIÉNES SOMOS

MARCO LEGAL

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

INFORME DIAGNÓSTICO

PLAN DE IGUALDAD

- APLICACIÓN
- VIGENCIA
- ESTRUCTURA

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

OBJETIVOS

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN
- CONDICIONES DE TRABAJO
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- RETRIBUCIONES, AUDITORIA SALARIAL
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- COMUNICACIÓN

MEDIDAS

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CRONOGRAMA

APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

## QUIÉNES SOMOS

Fundación IDONIAL surge en el año 2019 como consecuencia de la fusión de los Centros Tecnológicos ITMA y PRODINTEC con 28 y 14 años de experiencia respectivamente, que han apostado por unir esfuerzos para abordar nuevos retos y proporcionar a nuestros/as clientes/as soluciones integrales a medida relacionadas con el desarrollo de materiales, la fabricación avanzada y la industria digital a través del desarrollo tecnológico y la innovación.

IDONIAL cuenta para ello con una amplia oferta tecnológica orientada a las necesidades de las empresas aplicable a una amplia gama de sectores industriales y con un equipo humano experto y multidisciplinar con interés en el desarrollo y la innovación.

Nuestra misión es contribuir al impulso y el desarrollo del tejido empresarial de manera proactiva mediante la aplicación de la innovación y la tecnología como instrumentos estratégicos de la mejora de la competitividad de las empresas industriales a través de proyectos de I+D+i y prestación de servicios tecnológicos, tanto en el ámbito de los materiales avanzados, como en los productos y procesos de fabricación.

## MARCO LEGAL

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.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama 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 suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Tras los resultados discretos de la Ley Orgánica 3/2007, el 1 de marzo de 2019 se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019 donde se publican medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El 13 de octubre del 2020 se aprueban dos nuevos Reales Decretos, el 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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.

## COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

La cultura de Fundación IDONIAL está basada en el principio de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad... determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación para poder conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en:

- el acceso a la empresa
- la contratación
- la clasificación profesional
- las condiciones de trabajo
- la promoción
- la formación
- la retribución
- la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- comunicación
- infrarrepresentación femenina

## INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un detallado diagnóstico de situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de posibles situaciones que apunten hacia algún tipo de discriminación y desigualdad que requiera adoptar medidas de corrección.

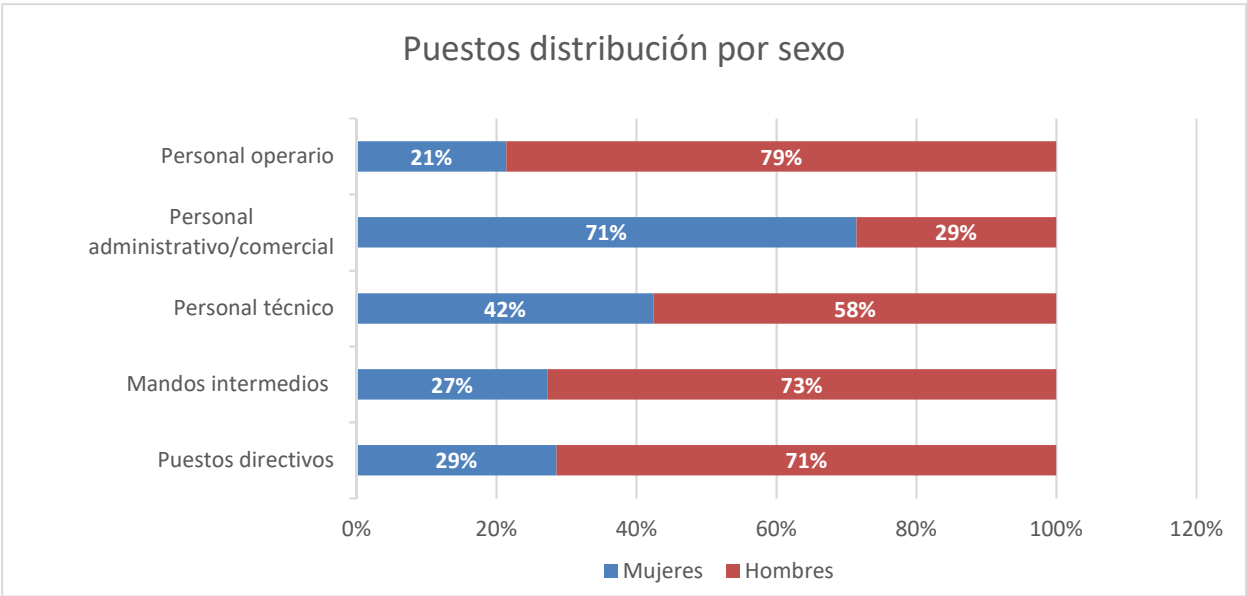
La realización del Diagnóstico de género se inició en octubre de 2020 y los datos de personal que refleja, corresponden a diciembre de 2019, año cerrado y auditado en esa fecha.

Para la auditoría salarial adjunta, utilizamos los datos del año 2020, ya que, en la fecha de entrada en vigor de la nueva normativa, ya disponíamos de esas cifras oficialmente auditadas.

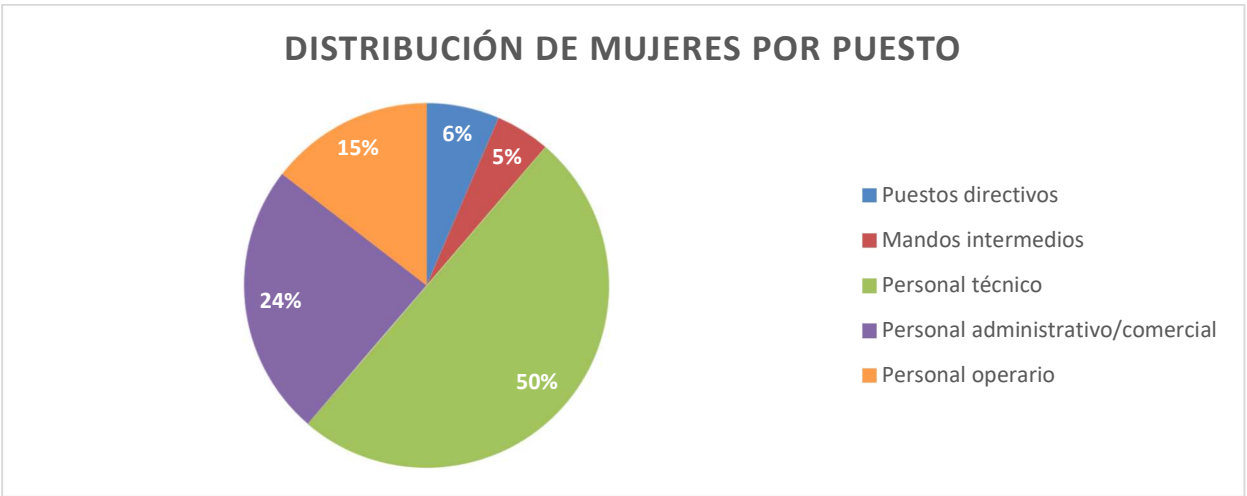
El diagnóstico fue realizado sobre una plantilla integrada por 161 empleados de los cuales:

- 39% son mujeres
- 61% son hombres
- 48% está en un rango de edad entre los 35 y los 44 años.

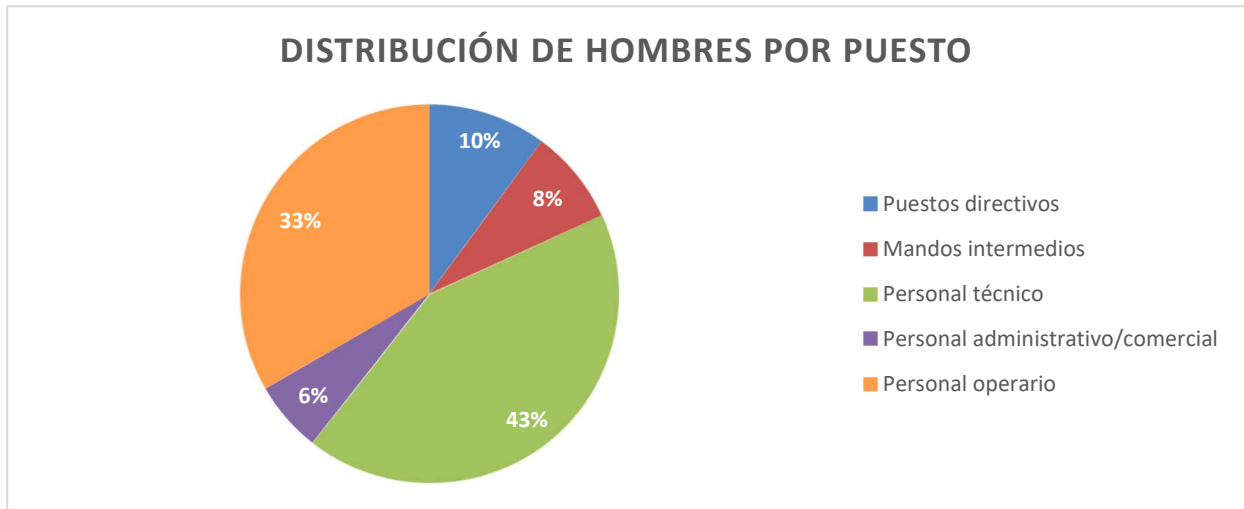
Dentro de la distribución de la plantilla por sexo, encontramos que los niveles donde existe una mayor masculinización son en puestos directivos, mandos intermedios y personal operario superando el 70% en los tres niveles.



En cuanto a la distribución del sexo femenino por puesto, vemos que el porcentaje mayor se encuentra en personal técnico con un 50% del montante total.



En el caso del sexo masculino ocurre igual, el nivel operario es el porcentaje más amplio, pero en este caso el 43% que refleja la gráfica está un poco más equilibrado con el 33% de personal operario.



En cuanto a la tipología de contratos en Fundación IDONIAL, se observa una estabilidad laboral equitativa por género.

Contrato Indefinido:

- Mujeres: 85%
- Hombres: 84%

En referencia a la política retributiva observamos en la siguiente tabla, que ninguno de los porcentajes negativos supera el 10% y que el porcentaje positivo más elevando, 18%, se debe a que las mujeres del personal operario tienen una antigüedad media de 20,5 años.

<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	Diferencia salarial porcentual por puesto			
	Puestos directivos	-10%		
	NIVEL TÁCTICO			
	Mandos intermedios	10%		
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal técnico	6%		
	Personal administrativo/comercial	-3%		
	Personal operario	18%		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	0,96		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con salario por encima del convenio sectorial	0,73		
		MUJERES	HOMBRES	
	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	63%	87%	



Uno de los aspectos clave para Fundación IDONIAL con respecto a este Plan, es conseguir que la plantilla se involucre en la creación del mismo a través de su participación y toma de conciencia. Para ello, se diseñó una encuesta de opinión voluntaria y anónima que nos ha reportado unos bajos índices de participación y que nos deja claro cuál es nuestro campo de mejora en este aspecto.

La Encuesta ha sido respondida por 31 trabajadores/as de un total de 161, es decir tan sólo el 19% de la plantilla.

Esta baja participación no permite mostrar la realidad y los datos no son lo suficientemente representativos de la plantilla de Fundación IDONIAL, por lo que centraremos nuestros esfuerzos en mejorar la implicación de todos los miembros de la organización. La participación de todos es de suma importancia para la realización de un Plan de Igualdad que comprometa a toda la Entidad y resulte eficaz.

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los perfiles que habitualmente demanda IDONIAL Centro Tecnológico son:

- Titulados Superiores en áreas técnicas: químicos, ingenieros, físicos,...
- Inglés

Se valora estar en posesión de:

- Master
- Doctorado
- Otros idiomas

Ciclo Formativo de Grado Medio y/o Grado Superior en las especialidades de: industria, mecánica, electricidad y electrónica.

También se ofertan:

- Becas:
  - Convenio de Colaboración con la Universidad de Oviedo a través del Programa “Suma Talento” (FUO)
- Otros Convenios de colaboración:

- TFG
- TFM
- Prácticas Formativas FP
- Prácticas Formativas FP DUAL

Los perfiles aparecen habitualmente publicados en:

- Página Web de IDONIAL
- Infojobs
- Redes Sociales (Facebook, LinkedIn, Twitter...)
- Plataforma EURES
- Asociación CESOL
- Trabajastur
- INEM
- ✓ Página Web de IDONIAL: <https://www.idonial.com/es/>

En su apartado “Personas” se pueden encontrar todas las ofertas abiertas y en proceso.

- ✓ Las candidaturas pueden ser enviadas a través del sistema de solicitud de las plataformas utilizadas o bien a la dirección de correo: [rrhh@idonial.com](mailto:rrhh@idonial.com)

## PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección consiste en:

- Filtrado de Currícula
- Entrevista por Competencias con el Departamento de RRHH
- Entrevista Técnica
- Pruebas prácticas

Incorporaciones a Fundación IDONIAL en el año de referencia:

INCORPORACIONES	
HOMBRES	4
MUJERES	2
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>

De las 6 altas registradas en la Fundación, 5 estaban realizando prácticas bajo un Convenio Formativo (Beca) con la Universidad de Oviedo y pasaron a formar parte de la plantilla bajo la Modalidad de Contrato en Prácticas.

No se produjo la apertura de ningún proceso de selección.

## FORMACIÓN

Fundación IDONIAL elabora anualmente a principios de año un Plan de Formación y al final del ejercicio una Memoria.

Los datos correspondientes al ejercicio fueron los siguientes:

A lo largo de 2019 se invirtieron un total 2.373 horas en formación ejecutándose 31 acciones formativas distintas.

Se impartieron cursos a 68 trabajadores, lo que supone que el 42% de los trabajadores de la plantilla recibieron al menos un curso durante el año 2019.

Distribución por género de la formación recibida:

FORMACIÓN	
HOMBRES	39
MUJERES	29
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>

2019	HOMBRES	MUJERES
%	57%	43%

## PROMOCION PROFESIONAL

La promoción Profesional se rige por las Categorías Grupo/Nivel de Movilidad Funcional Ascendente establecidas en las Tablas Salariales correspondientes a los Convenios de Aplicación.

Los datos de promociones son:

2019	HOMBRES	MUJERES
PROMOCIÓN	3	1
TOTAL		4

2019	HOMBRES	MUJERES
%	75%	25%

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Fundación IDONIAL cuenta con Medida para facilitar la Conciliación de la Vida Laboral y la Vida Familiar: CONCILIAL.

La jornada CONCILIAL es de aplicación para todo el personal de Fundación IDONIAL susceptible de acogerse al derecho recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores, recogido en el BOE DE 24 de octubre de 2015.

Queda excluido del ámbito de aplicación de esta medida, el personal contratado por la fundación bajo la modalidad de Contrato Temporal por interinidad y Eventual por Circunstancias de la Producción, siendo incompatible a su vez con las reducciones de Jornada establecidas bajo el amparo del Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo la Jornada CONCILIAL es incompatible con el régimen de trabajo a turnos.

Con el fin de facilitar una mayor conciliación entre la vida familiar y la vida laboral del personal de Fundación IDONIAL, se establece que aquellos trabajadores que entren dentro del alcance establecido en el punto anterior, puedan solicitar a la Dirección, dentro del marco de actuación que se indica, una jornada flexible, a la que se le denomina “Jornada CONCILIAL” a realizar en la semana laboral, y que permite una conciliación de la vida familiar y la vida laboral, cumpliendo en todo caso, con la jornada laboral estipulada para el Convenio de adscripción.

La Jornada CONCILIAL es una propuesta de la Dirección para que los trabajadores puedan conciliar vida familiar y vida laboral sin que la actividad de la Fundación se ve alterada ni afectada por esta medida de flexibilidad horaria que se pone a disposición de la plantilla. Por ello el marco de actuación y los criterios bajo los que se rige y que son aceptados por las partes son:

- Las hora máximas a trabajar en un día no debe de ser más de 9 horas
- En horario de invierno, se deben trabajar mínimo dos tardes a la semana, según el horario oficial del correspondiente Convenio de adscripción.
- La hora de entrada/salida propuesta en el horario solicitado no deberá superar en una hora, la hora de entrada/salida del horario habitual que rija en ese momento en la Fundación según el Convenio de adscripción.
- El tiempo de comida se puede reducir hasta un mínimo de media hora.
- Los días que se realice jornada intensiva, no se interrumpirá el tiempo de trabajo para comer
- Cuando la Jornada CONCILIAL sea solicitada por varias personas de una misma Área/Unidad, se requerirá que se produzca un consenso de horarios, de forma que si realizan una jornada intensiva
- Determinados días a la semana estos no coincidan entre ellos, garantizando que en cada Unidad/Área afectada siempre haya personal realizando el horario oficial de la Fundación. No se autorizará la Jornada CONCILIAL sino existe el citado consenso entre las personas solicitantes dentro de la misma Unidad/Área.
- El sentido de esta medida hace ver que aquellas necesidades de flexibilidad derivadas de situaciones personales deberían ser resueltas en los días en los que los beneficiarios puedan disfrutar de la misma gracias al CONCILIAL.

Las personas de plantilla susceptibles de acogerse a esta medida se responsabilizan del cumplimiento del horario que han propuesto evitando, salvo temas de fuerza mayor o imprevistos, solicitar permisos de tiempo efectivo de trabajo para cualquier tema personal que pueda generar cambios de horarios.

Durante el ejercicio de referencia, la aplicación y distribución del disfrute de esta Medida fue:

CONCILIAL	
HOMBRES	23
MUJERES	13
TOTAL	36

2019	HOMBRES	MUJERES
%	64%	36%

#### PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Fundación IDONIAL cuenta con un “Protocolo de Actuación para la prevención del acoso en el trabajo” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el Protocolo define las conductas a prevenir y arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación que se pondrá en marcha cuando se denuncia una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que desempeñan actividad en Fundación IDONIAL, tanto personal de plantilla, en beca, prácticas o personal de contratas.

El ámbito del acoso, en cualquiera de las modalidades, será el trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación generada es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos, viajes con motivo de trabajo,...)

El Protocolo abarca las siguientes cuestiones:

- Introducción
- Principios
- Ámbito de Aplicación
- Definición de Conceptos
  - Acoso Sexual
    - Conductas constitutivas de Acoso Sexual
    - Tipos de Acoso Sexual
  - Acoso por razón de sexo:
    - Conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo
- Acoso Psicológico
  - Conductas constitutivas de acoso psicológico
- Medidas de Prevención
- Protocolo de Actuación
  - Procedimiento de denuncia
  - Confidencialidad y Protección de los afectados
- Comité de Prevención del Acoso
  - Investigación
  - Informe
- Protección
- Sanciones
- Otras Disposiciones:
  - Falsas denuncias
  - Represalias
  - Protección de Datos
- Conclusiones

El Protocolo está publicado en la Intranet de la Fundación y ha sido divulgado a través de:

- Comités de Empresa
- Comités de Seguridad y Salud Laboral
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización

A lo largo del año de referencia, no se registró ninguna denuncia ni se activó el Protocolo

A la vista de los resultados del Diagnóstico, podemos constatar que la Entidad ofrece unos buenos indicadores y da una buena respuesta a la igualdad en todos sus ámbitos, que apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal, determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a la total igualdad efectiva en muchos aspectos, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo con todas las herramientas que estén en nuestro alcance.

## PLAN DE IGUALDAD

### AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de Fundación IDONIAL, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial de este Plan de Igualdad es nacional, ya que se aplicará dentro de las 4 sedes sitas en Gijón, Aviles, Llanera y Madrid.

### VIGENCIA

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma y a su finalización, se realizará nuevamente una evaluación final de los resultados alcanzados, a partir de los cuales se elaborará un nuevo Plan de Igualdad.

### ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Fundación IDONIAL se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación real de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a:

- Plantilla
- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Condiciones de trabajo



- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad y las medidas/acciones necesarias para conseguir los objetivos señalados.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad a través de las personas designadas para la recogida de información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

## COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es responsable de la implantación y seguimiento del Plan. La Comisión realizará una revisión anual para la evaluación de la consecución de los objetivos. En las reuniones de seguimiento participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables o participen de la implantación de determinadas medidas incluidas en el Plan de Igualdad.

### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

#### Composición de la Comisión Negociadora

Esta comisión está formada por 7 integrantes:

- 2 miembros del comité de empresa que representa a los Centros de Trabajo de Avilés y LLanera
- 2 miembros del comité de empresa que representa a los Centros de Trabajo de Gijón
- 1 miembro de la Sección Sindical FESMC de UGT de Asturias en representación del Centro de Trabajo de Madrid
- 2 miembros en representación de la empresa

<b>NOMBRE</b>	<b>APELLIDOS</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
Alfonso	Mateos Orviz	Representante de la empresa
Beatriz	Ortego Fernández	Representante de la empresa
Saúl	Padrós Mompó	Miembro del Comité de Empresa Representante Centro de Trabajo de Gijón
Aida	Fernández Gutierrez	Miembro del Comité de Empresa Representante Centro de Trabajo de Gijón
Daniel	Fernández Poulussen	Miembro del Comité de Empresa Representante Centros de Trabajo de Avilés y Llanera
Maria Antonia	Marina Sanchez	Miembro del Comité de Empresa Representante Centros de Trabajo de Avilés y Llanera
Elena	Vázquez Villa	Secretaría de Igualdad FESMC-UGT Asturias Representante del Centro de Trabajo de Madrid

Las funciones inicialmente previstas de esta Comisión de Igualdad son:

- Impulsar el desarrollo del proceso
- Realizar y dinamizar las acciones para la implantación de las medidas
- Identificar necesidades nuevas si surgieran
- Asesorar a la plantilla y ser vehículo de participación y comunicación

## OBJETIVOS

El objetivo general del Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Fundación IDONIAL, así como integrar la perspectiva de género en la cultura organizativa. Para ello contamos con los siguientes objetivos específicos:

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Velar por la igualitaria retribución entre mujeres y hombres que desempeñen puestos de igual valor.

- Garantizar un sistema de clasificación profesional equitativo y que garantice la no discriminación por razón de género.

### **FORMACIÓN**

- Sensibilizar y formar en igualdad para garantizar la no discriminación entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Promover una mayor participación e implicación del personal en la puesta en marcha de actuaciones de igualdad.

### **PROMOCIÓN**

- Asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en los procesos relativos al área de promoción.

### **CONDICIONES DE TRABAJO**

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades de las trabajadoras/as.
- Garantizar que los trabajadores/as de sexo masculino y femenino tengan iguales condiciones de trabajo.

### **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

- Mejorar las medidas conciliadoras para ayudar a la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la corresponsabilidad en los trabajadores/as.


### **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones y ascensos.
- Fomentar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las áreas donde exista infrarrepresentación.

### **RETRIBUCIONES, AUDITORIA SALARIAL**

- Garantizar la igualdad retributiva en puestos de igual valor sin discriminación por razón de género.

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

	PLAN DE IGUALDAD
---	------------------

- Comunicación y difusión del Protocolo de Actuación en Materia de Prevención del Acoso Laboral, que incluye el acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de promover su prevención.


### **COMUNICACIÓN**

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.
- Fomentar la utilización de un lenguaje y unas imágenes inclusivas en todas las comunicaciones.

## MEDIDAS

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Crear y mantener una base de datos relativa a la distribución de hombres y mujeres para controlar la subrepresentación en las distintas áreas</p>	<p>Creación de una base de dato por áreas y desagregada por sexos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino</p>	<p>Nº de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas</p>	<p>RR.HH</p>	<p>3º / 4º trimestre 2021</p>
<p>En los procesos de selección, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 50% de los candidatos/as preseleccionados lo sean del sexo subrepresentado</p>	<p>Nº de candidaturas mandos/personas preseleccionadas desagregado por sexo y puestos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección y mandos, con el objetivo de alcanzar en un futuro la paridad</p>	<p>Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos directivos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>

	<p>PLAN DE IGUALDAD</p>
---	-------------------------

<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado</p>	<p>Nº de candidaturas/personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>En los puestos ofertados donde no hay representación femenina, se tendrá que procurar que al menos una mujer forme parte del proceso de selección</p>	<p>Nº de mujeres en los procesos de selección de puestos sin representación femenina</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo garantizando la perspectiva de género	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RR.HH	1º / 2º/ 3º trimestre 2022
Ante nuevas incorporaciones, asegurar la asignación de la categoría profesional correspondiente, atendiendo a los criterios de adscripción sin discriminación de género	Sistemas de clasificación profesional sin sesgo de género	RR.HH	4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022

## FORMACIÓN:

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, exigiendo el cumplimiento con la legislación en materia de igualdad en las acciones formativas destinadas a IDONIAL	% de contratos externos de formación con inclusión de cláusula cumpliendo la legislación en igualdad	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022
Incluir información de igualdad en el manual de bienvenida dirigido a la nueva plantilla	Inclusión de información sobre Igualdad en el Manual de Bienvenida	RR.HH	3º / 4º trimestre 2021
Realizar una formación en materia de igualdad y género	Incluir en el Plan de Formación	RR.HH	1º / 2º / 3º trimestre 2022
Garantizar el acceso de los trabajadores/as a la información sobre la oferta de formación	Nº de Participantes en acciones formativas por género	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022



**PROMOCIÓN:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Establecer el principio general de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, promocionará al puesto la persona del sexo menos representado</p>	<p>Nº de candidaturas/personas promocionadas desagregado por sexo y puestos.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>Informar de todas las vacantes, tanto internas como externas</p>	<p>Publicación en el sistema de gestión interno</p>	<p>RR.HH</p>	<p>3º / 4º trimestre 2021</p>
<p>Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se acudirá a la convocatoria interna frente a los perfiles externos</p>	<p>Nº de promociones internas frente al número de contrataciones externas para puestos de promoción</p>	<p>RR.HH</p>	<p>3º / 4º trimestre 2021</p>

**CONDICIONES DE TRABAJO:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Introducir la dimensión de género en la política de P.R.L. con el fin de adaptarla a las necesidades físicas y sociales de los trabajadores/as	Control de la perspectiva de género en la política de PRL	PRL	1º / 2º trimestre 2022
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexo	Datos de siniestralidad por sexos y puestos	PRL	1º / 2º trimestre 2022
Garantizar que la valoración de riesgo por puesto de trabajo los trabajadores/as del sexo masculino y femenino sea igualitaria	Datos condiciones de trabajo disgregadas por género	PRL	1º / 2º trimestre 2022

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Comunicación de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente	Nº de procedimientos y comunicaciones generadas	RR.HH	4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022
Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de las medidas relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas por género	RR.HH	4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022
Priorizar el uso de las nuevas tecnologías de la información (teams, videoconferencias, etc.) siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos	Instalación de estas herramientas en los pcs de los trabajadores/as	RR.HH	4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022
Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Nº de acciones realizadas	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022
Incluir pregunta sobre Igualdad en la encuesta periódica de clima para conocer la opinión de los trabajadores/as	Incluir pregunta sobre igualdad en la encuesta de clima	RR.HH	4º trimestre 2021/ 1º y 2º trimestre 2022

--	--	--

**INFARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Crear y mantener una base de datos relativa a la distribución de hombres y mujeres para controlar la infrarrepresentación en las distintas áreas	Creación de una base de dato por áreas y desagregada por sexos	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022
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	Nº de mujeres y hombres en cada proceso de promoción	RR.HH	3º / 4º trimestre 2021
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Datos distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022
Fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando	Porcentaje de mujeres y hombres en los puestos directivos y coordinadores	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022

**RETRIBUCIONES, AUDITORIA SALARIAL:**


MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
Auditoria interna de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor	Realización de auditoria interna y envío de información a la Comisión de Igualdad	RR.HH	4º trimestre 2021
Redefinir los complementos salariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros	Redefinición de complementos salariales	RR.HH	1º / 2º trimestre 2022
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario	Datos de discriminación salarial	RR.HH	3º trimestre 2021

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO:**

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para dotar de herramientas de prevención y denuncia de acoso a toda la plantilla</p>	<p>Difusión del protocolo en el sistema de gestión interno y acceso de los trabajadores al mismo</p>	<p>RR.HH</p>	<p>3º trimestre 2021</p>
<p>Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso de género según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte</p>	<p>Notificar el número de denuncias de acoso por género recibidas en la Comisión de igualdad</p>	<p>RR.HH</p>	<p>3º trimestre 2021</p>
<p>Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Incluir en el Plan de Formación</p>	<p>RR.HH</p>	<p>1º / 2º / 3º trimestre 2022</p>

## COMUNICACIÓN:

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>Revisar el lenguaje y las imágenes que se utilizan en todas nuestras vías de comunicación y página web con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.</p>	<p>Medios revisados y modificaciones realizadas</p>	<p>Comunicación</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>Realizar acciones específicas los días 8 de marzo y 25 de noviembre</p>	<p>Comunicación interna, cartelería en las distintas sedes, difusión en redes sociales</p>	<p>RR.HH</p>	<p>4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022</p>
<p>Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación sobre el compromiso de IDONIAL con la igualdad.</p>	<p>Número de acciones dedicadas a la igualdad en los diferentes canales de comunicación</p>	<p>Comunicación</p>	<p>3º trimestre 2022</p>
<p>Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por la comisión de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.</p>	<p>Creación del correo electrónico</p>	<p>Sistemas</p>	<p>4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022</p>

<p>Facilitar que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras relacionadas con la promoción de la Igualdad.</p>	<p>Facilitar el email de la Comisión de Igualdad a la plantilla</p>	<p>RR.HH</p>	<p>4º trimestre 2021/ 1º trimestre 2022</p>
<p>Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Fundación IDONIAL en todos los medios de comunicación activos.</p>	<p>Comunicación y acceso para todos los trabajadores</p>	<p>RR.HH / Comunicación</p>	<p>3º / 4º trimestre 2021</p>
<p>Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.</p>	<p>Creación del espacio y contenidos</p>	<p>Comunicación</p>	<p>1º / 2º trimestre 2022</p>
<p>Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan y su seguimiento.</p>	<p>Espacio en la memoria</p>	<p>RR.HH/ Comunicación</p>	<p>2º / 3º trimestre 2022</p>
<p>Creación de un logo corporativo que represente el compromiso de IDONIAL con la igualdad</p>	<p>Incluir en las comunicaciones corporativas</p>	<p>RR.HH</p>	



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objeto conocer el proceso de implantación y desarrollo de la ejecución de las medidas planteadas, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso, la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.

Por su parte, la evaluación está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de la mismas, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara al próximo Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad y será necesario para ello 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.

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. 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.

### PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

- El Orden del Día de las reuniones semestrales de seguimiento incluirá:
  - Grado de aplicación
  - Dificultades en el desarrollo del Plan
  - Posibles modificaciones a acometer en el Plan
  - Revisión de posibles cambios normativos y su afectación al Plan
- En caso de no alcanzar Acuerdo en algunos de los puntos referidos:
  - Votación por mayoría simple de los miembros de la Comisión de Igualdad

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión, 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 y en los criterios de seguimiento marcados 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.

## APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan ha sido aprobado por la totalidad de Comisión Negociadora:

<b>NOMBRE</b>	<b>APELLIDOS</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
Alfonso	Mateos Orviz	Representante de la empresa
Beatriz	Ortego Fernández	Representante de la empresa
Saúl	Padrós Mompó	Miembro del Comité de Empresa Representante Centro de Trabajo de Gijón
Aida	Fernández Gutierrez	Miembro del Comité de Empresa Representante Centro de Trabajo de Gijón
Daniel	Fernández Poulussen	Miembro del Comité de Empresa Representante Centros de Trabajo de Avilés y Llanera
Maria Antonia	Marina Sanchez	Miembro del Comité de Empresa Representante Centros de Trabajo de Avilés y Llanera
Elena	Vázquez Villa	Secretaría de Igualdad FESMC-UGT Asturias Representante del Centro de Trabajo de Madrid

## CRONOGRAMA

MEDIDAS	2021		2022				2023				2024				2025			
	TRIMESTRES																	
	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º		
<b>Selección y Contratación</b>																		
Base de datos subrepresentación en las áreas																		
Ofertas de empleo en término e imágenes no sexistas																		
50% de candidatos del sexo subrepresentado																		
Presencia equilibrada en dirección y mandos intermedios																		
En condiciones de idoneidad, contratación del sexo menos representado																		
Áreas sin representación femenina, al menos una mujer en el proceso																		
<b>Clasificación Profesional</b>																		
Evaluación puesto de trabajo con perspectiva de género																		
Asignación de categoría profesional criterios de igualdad																		
<b>Formación</b>																		
Clausula en contratos de formación externos																		
Información de Igualdad en el Manual de Bienvenida																		
Formación en materia de igualdad y género																		
Acceso de la plantilla a la oferta formativa																		

MEDIDAS	2021		2022				2023				2024				2025	
	TRIMESTRES															
	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º
<b>Promoción</b>																
En condiciones de idoneidad, promoción del sexo menos representado																
Informar a los trabajadores de vacantes internas y externas																
En condiciones de idoneidad, preferencia de perfiles internos																
<b>Condiciones de trabajo</b>																
Dimensión de genero en la politica de PRL																
Siniestralidad desagregada por sexo																
Igualdad en la valoración de riesgo por puesto																
<b>Corresponsabilidad de los derechos Vida personal, familiar y laboral</b>																
Comunicación medidas de conciliación																
Garantizar la carrera profesional y la promoción con conciliaciones																
Uso de las nuevas tecnologías																
Campañas sobre corresponsabilidad y equilibrio de tareas																
Incluir pregunta sobre la igualdad en la encuesta de clima																
<b>Infrarrepresentación femenina</b>																
Base de datos para control de infrarrepresentación de áreas																
Igualdad de trato y oportunidades en promoción y ascenso																
Revisión del equilibrio por sexo en puestos y categorías																
Presencia equilibrada en puestos de coordinación y mando																
<b>Retribuciones, auditoría salarial</b>																
Auditoría retributiva																
Redefinición de complementos salariales																
No discriminación salarial en maternidad/paternidad o embarazo																

MEDIDAS	2021		2022				2023				2024				2025			
	TRIMESTRES																	
	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º		
<b>Prevención acoso sexual o por razón de género</b>																		
Difusión protocolo de acoso sexual o razón de género																		
Información a la Comisión proceso de acoso y denuncias																		
Formación sobre acoso sexual y razón de sexo en PRL																		
<b>Comunicación</b>																		
Revisión lenguaje e imágenes no sexistas																		
Acciones el 8 de marzo y el 25 de noviembre																		
Difusión compromiso de igualdad de idonial																		
Habilitación correo electrónico para asuntos del Plan de Igualdad																		
Facilitar sugerencias y propuestas de mejora para la Igualdad																		
Difundir el Plan de Igualdad en todos nuestros medios de comunicación																		
Espacio en la web para la política de igualdad																		
Espacio en la memoria anual para la política de igualdad																		
Creación logo corporativo para la igualdad																		

