



TOGETHER

Plan de Igualdad 2020

Índice

Introducción

- Marco Legal
- Glosario de términos
- Principios y objetivos
- Contexto y compromiso
- Ámbito de aplicación y vigencia

Estructura del plan de Igualdad

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
 - Proceso de acceso, selección y contratación.
 - Formación.
 - Promoción Profesional.
 - Salud Laboral y prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
 - Auditoría Salarial y retribuciones.
 - Comunicación y lenguaje.
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Violencia de género

Gestión del Plan



INTRODUCCIÓN

La Empresa

Havas Media Group Spain, S.A.U. (en adelante, “la Empresa”, “la Compañía” o “HMG”) es la cabeza tractora, desde el punto de vista comercial y de negocio, de Havas Media Group en España.

La Empresa forma parte del uno de los grupos de comunicación líder en los mercados de Europa y América Latina, y en definitiva, pertenece a uno de los mayores grupos de publicidad y comunicación del mundo: el Grupo Havas. Con un marcado foco digital, su tamaño y flexibilidad permite ofrecer una visión que une la demanda del consumidor con la creación de relaciones relevantes.

El Grupo ofrece una amplia gama de servicios de comunicación, que incluye servicios digitales, marketing mobile, marketing local, respuesta directa, performance, publicidad, marketing directo, alliance marketing, planificación y compra de medios, creatividad, marketing y patrocinio deportivo, social media, y relaciones públicas, entre otros.

En España, la Empresa emplea a casi 600 personas y a nivel global cuenta con presencia en más de 120 mercados, con más de 1.000 clientes en el mundo y 5.000 personas empleadas expertas en el mercado y orientadas al servicio al cliente.

La Sociedad está integrada en el Grupo Havas, cuya sociedad dominante es Havas, S.A. en adelante “HAVAS” o “el Grupo”, con domicilio social en Francia, siendo esta la que formula cuentas anuales consolidadas.

Con respecto a la misión de la Sociedad, ésta comparte ser la mejor compañía del mundo en crear conexiones relevantes entre personas y marcas a través de la creatividad, los medios y la innovación.

Asimismo, desarrolla y promueve sus valores corporativos en las oficinas de Madrid y Barcelona, definiendo la cultura de un grupo internacional:



MARCO LEGAL

El Marco Legal

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Asimismo, constituye un principio fundamental de la Unión Europea y, como tal, está recogido en el tratado de Lisboa y en el ordenamiento jurídico de los Estados Miembros.

Partiendo del general derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación en España por razón de sexo proclamado por el artículo 14 y el artículo 9.2 de la Constitución Española y al más pormenorizado articulado establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), el presente Plan de Igualdad tiene como finalidad dar cumplimiento a dichas exigencias legislativas, por un lado, y servir de herramienta para conseguir la referida igualdad en el plano práctico, por otro lado.

Especial referencia a los **artículos 45 Y 46 LOIMH**, así como la última reforma acontecida al respecto de las políticas de igualdad, el Real Decreto -Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- ❑ El artículo El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- ❑ En su apartado segundo, el citado precepto establece que, en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la forma en que se determine en la legislación laboral que deberá ser objeto de negociación.

- ❑ 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.

El artículo 46 LOIMH establece lo siguiente:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso con la RLT, y contendrá al menos las siguientes materias: a) proceso de selección y contratación b) clasificación profesional c) formación d) promoción profesional e) condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres F) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral g) infrarrepresentación femenina h) retribuciones i) prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.”

Por último, la Comisión de Igualdad subraya la importancia, y traslada su contenido al presente Plan, de las definiciones de (i) igualdad de trato entre mujeres y hombres, (ii) igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, (iii) discriminación directa e indirecta, (iv) acoso sexual y acoso por razón de sexo y (v) discriminación por embarazo o maternidad, recogidos en los artículos 3, 5, 6 y 7 de la LOIMH respectivamente.

El pasado **7 de Agosto de 2019** se constituyó la Comisión de Igualdad, compuesta por Representantes Legales e los Trabajadores (“RLT”) y por representantes de la Empresa, teniendo como misión principal, negociar un nuevo plan de igualdad para HMG.

Entre el 7 de noviembre de 2019, fecha en la que la Empresa presentó un informe inicial de diagnóstico, hasta el 30 de enero de 2020, la Comisión (paritaria) de Igualdad estuvo negociando el contenido y detalle del diagnóstico. Dando por finalizado dicho ejercicio, la Comisión de Igualdad comenzó a negociar las concretas medidas y acciones que integrarían el objetivo futuro principal del Plan de Igualdad.

Una vez acordadas, y habiendo consensuado igualmente materias como el Protocolo de Acoso Sexual en la Empresa, se dio por finalizada la negociación, dando como resultado el presente Plan de Igualdad.

GLOSARIO
DE
TÉRMINOS

Glosario de Términos

Para asegurar el correcto entendimiento y una correcta interpretación común, se trasladan a continuación las definiciones de determinados conceptos que irán apareciendo en el presente documento;

❖ Principio de Igualdad entre hombre y mujeres:

Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

❖ Acciones Positivas:

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

❖ Discriminación Directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOEIMH, art. 6.1). Tienen además la consideración de discriminación directa: (i) El acoso sexual y por razón de sexo“ (Artículo 7.3), (ii) el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual (Artículo 7.4), (iii) todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (Artículo 8), (iv) cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (Artículo 9) y (v) toda orden de discriminar directamente por razón de sexo.

❖ Discriminación Indirecta:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo de dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, art. 6.2).

❖ Segregación Vertical:

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

❖ Segregación Horizontal :

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

❖ Acoso sexual:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.1)

❖ Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad, y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, art. 7.2)

❖ Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

❖ Corresponsabilidad:

Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

❖ Igualdad de trato y de oportunidades :

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

❖ Igualdad de trato entre hombres y mujeres:

Principio informador de ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. Se emplea el término discriminación de sexo para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

❖ Mainstreaming de género:

Integración de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, e implementación de las políticas de género. El término también se traduce por transversalidad. Es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

PRINCIPIOS
Y
OBJETIVOS

Principios y Objetivos

Las características que rigen el Plan de Igualdad y se convierten en sus principios tractores son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

A tal efecto, la Empresa manifiesta su pleno compromiso y para ello garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los anteriores principios, automatizan el establecimiento de los objetivos propios del Plan de Igualdad.

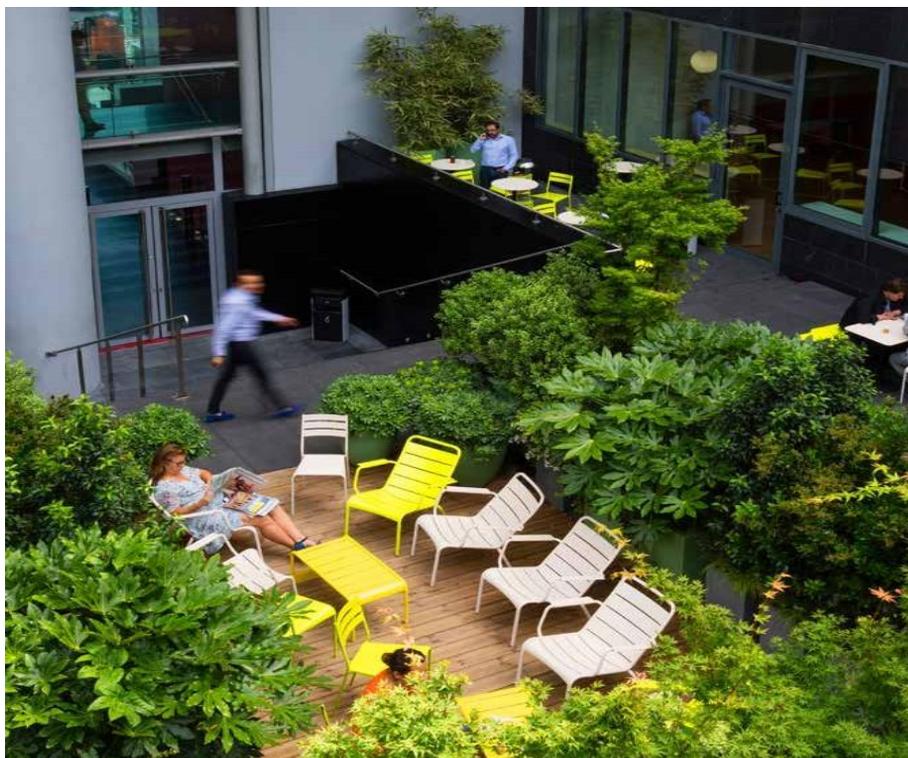
El objetivo primordial del Plan de Igualdad es **la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.**

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombre y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, implantando un protocolo específico de actuación y prevención en el acoso sexual y/o por razón de sexo garantizando un entorno laboral libre de acoso.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

- ❑ Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal de todos los empleados/as de la empresa, fomentando el ejercicio corresponsable de la conciliación familiares y personales, y evitando toda discriminación basada en su ejercicio de todas las personas trabajadores de la empresa contexto del presente plan de igualdad.
- ❑ Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados/as.
- ❑ Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Empresa para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.



CONTEXTO
Y
COMPROMISO

Contexto y Compromiso

HMG apuesta por la diversidad y por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Empresa declara, por tanto, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso, selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, ejercicio corresponsable de la conciliación laboral, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose medidas específicas con los correspondientes sistemas de seguimiento y con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



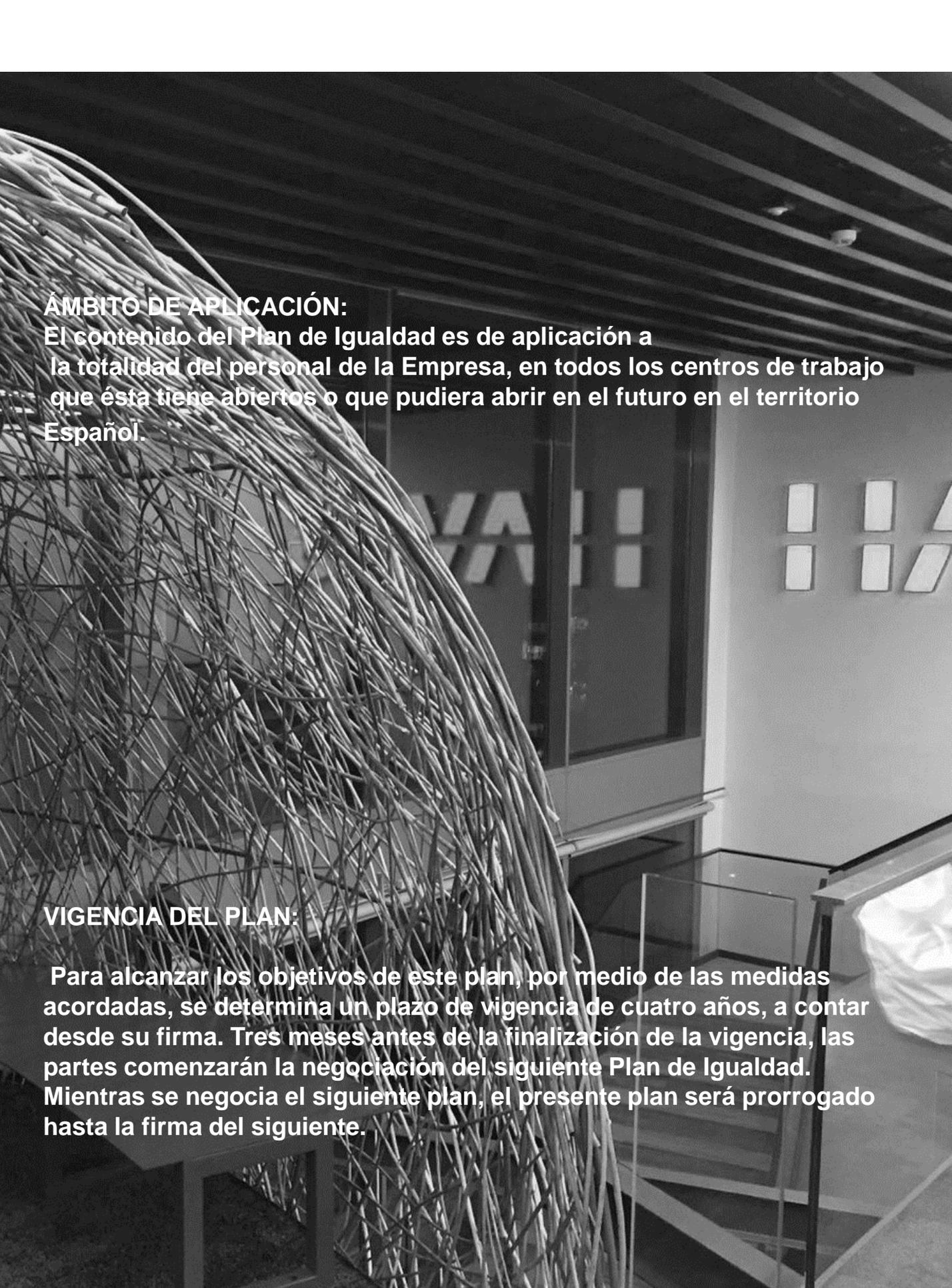
Para la generación de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de la empresa en materia de género, mediante diversas reuniones, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo la renovación del plan, se ha creado una **Comisión de Igualdad**, formado por la representación de los trabajadores, la dirección general y las personas técnica del departamento de RR.HH.

Por la Representación de trabajadoras y trabajadores	Por la Representación Empresarial
D ^a María Puertas de Barrio	D ^o Enrique Escalante Sierra
D ^a Marta Campos de Diego	D ^a Natalia Sacristán Cubillo
D ^a Antonia de la Calle Rodríguez	D ^a Marta Cortina Cerezo
D ^o David Rascón Barrios	D ^o Ángel Esteban Valentin
D ^a Patricia Puerto (Asesora desde la Secretaría para la Igualdad de la FeSMC UGT).	

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA



ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El contenido del Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la Empresa, en todos los centros de trabajo que ésta tiene abiertos o que pudiera abrir en el futuro en el territorio Español.

VIGENCIA DEL PLAN:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia el siguiente plan, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.



Estructura del Plan

Objetivos Generales

- ❑ Avanzar en materia de igualdad de oportunidades, con el fin de tener un escenario lo más equitativo entre mujeres y hombres.
- ❑ Integrar cultural y materialmente cada vez con mayor peso la gestión de la perspectiva de género como parte del *management* de la Empresa.
- ❑ Consolidar una cultura y facilitar unas herramientas que garanticen la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, entre mujeres y hombres.
- ❑ Articular medidas que faciliten a las personas trabajadoras la conciliación de su vida personal y familiar con su actividad laboral.
- ❑ La igualdad entre mujeres y hombres más allá de la necesaria igualdad retributiva: formación y acceso al empleo como pilares básicos de la cultura de la igualdad.
- ❑ Poner de manifiesto el compromiso de la empresa y actuación en materia de igualdad poniendo a su disposición los recursos necesarios para implementar y hacer el seguimiento de los objetivos marcados en el presente plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Acceso y Selección

En Septiembre de 2019, Havas Media Group S.A.U, tiene una plantilla con un mayor porcentaje de mujeres, siendo el 60% de la misma. Esta proporción es menor en un 3% que en los datos revisados en el 2018, siendo la diferencia entre ambos años poco significativa.

La edad media de la plantilla se encuentra en 40 años, siendo el grupo de edad mayoritario en el caso de los hombres de 31 a 45 años y en el caso de las mujeres sería igualmente la misma franja de edad.

Analizando las incorporaciones en la entidad legal en el período 2017-2019, podemos extraer las siguientes conclusiones del diagnóstico inicial:

- ❑ 63% de incorporaciones mujer frente al 37% hombre
- ❑ Los departamentos que más incorporaciones han tenido son;
 - ❑ Client Service (perfiles de planificación/gestión cliente), con un mayor número de incorporaciones mujer que hombre.
 - ❑ Área Global (mayor número de incorporaciones mujer que hombre)
 - ❑ A destacar incorporaciones de perfiles digitales tipo compra programática (incorporaciones equitativas mujeres hombres), perfiles data (incorporaciones equitativas mujeres hombres)
- ❑ En cuanto a categorías, el mayor número de incorporaciones se ha dado en el grupo III técnicos, que representa el 71% de las incorporaciones (correspondiendo el 68% de las mismas a mujeres).
- ❑ Si profundizamos en un análisis vertical y horizontal, vemos sin embargo que los hombres de la empresa ocupan en mayor porcentaje los puestos de responsabilidad (índices de concentración y distribución).
- ❑ De cara a futuros diagnósticos y actualizaciones del presente plan se incluirá información relativa a el número de candidaturas.

Acceso y Selección

Objetivo Específico 1.1

Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente, así como las herramientas y procedimiento utilizadas en el proceso.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (Agente de igualdad/ Técnica/o de igualdad en la empresa), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada/contratada/promocionada	HR	En la negociación /inmediatamente tras la firma del plan.
2. Disponer de un sistema de recogida de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo (actualización de todos los datos del diagnóstico).	Nº personas desagregada por sexo preseleccionadas y contratadas para su traslado a la comisión de Seguimiento	HR Agente de igualdad	Anual
3. Creación de un apartado/acceso específico y visible dentro de la intranet de la empresa, llamado Plan de Igualdad o similar, donde a partir de ahí se acceda a toda la información relacionada con la igualdad de género en la empresa (plan de igualdad, compromiso, formaciones impartidas, noticias relacionadas, etc.)	Acceso creado y comunicación del mismo a la plantilla.	HR Comunicación	Durante el primer año de seguimiento del plan.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
<p>4. En el caso de utilizar empresas de consultoría de selección externa para la realización de procesos de acceso y selección, se reclamará a las empresas contratadas a que cumplan y respeten los principios de igualdad de trato y oportunidades entre Hombres y Mujeres recogidos en el Plan de Igualdad de HMG y en la normativa vigente.</p>	<p>Documento enviado, recibido y aceptado por la consultoría externa</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Cuando Aplique</p>
<p>5. Garantizar la publicación de todas las ofertas de empleo (intranet, linkedIn, primer empleo), independientemente del puesto o grupo profesional, haciendo una descripción objetiva del puesto, incluyendo el compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el plan de igualdad, eliminando sesgos de género que pudiera interferir en la proceso y visibilizando mejoras hacia la corresponsabilidad para la plantilla, añadiendo horario flexible, no premiando el presencialismo, reuniones fuera de horario lectivo, etc. incorporando si fuera necesario imágenes que representen a ambos sexos.</p>	<p>Muestra de publicaciones con lo añadido por el plan de igualdad. N.º de ofertas publicadas con compromiso / N.º total de ofertas publicadas. Y presentar en el informe de evaluación intermedio del plan de igualdad</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>6. Hacer un seguimiento del nº de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo y puesto o grupo profesional, analizando la idoneidad de los CV, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados en puestos de mandos.</p>	<p>Seguimiento de solicitudes</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>7. Recoger información sobre los criterios y prácticas de acceso y selección de la empresa, para revisarlos con perspectiva de género, creando un manual específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos, y por el personal que lleve a cabo el acceso y la selección en la empresa (HR, Manager, Director/a de agencia). Se realizará una formación. * (ver apartado formación).</p>	<p>Manual creado y presentado a la comisión de seguimiento del PI.</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Durante el primer año de seguimiento del plan y con carácter anual</p>

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
8. Incluir en el apartado de on boarding de Ágora, para las nuevas contrataciones un apartado de igualdad de oportunidades y plan de igualdad.	Apartado incluido, revisado y consensuado con la comisión de seguimiento del plan	HR Agente de Igualdad	En los 3 primeros meses tras la firma del plan
9. Incluir la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas (según diagnostico en DBi, TI, Insights, Performance y "Otros dptos..")	N.º de veces que se aplica la medida de acción positiva.	Responsable de igualdad y Comité de Dirección.	Desde la firma del plan.
10. Cuando en un área o departamento el % de hombres o mujeres sea superior al 70%, HR establecerá una supervisión sobre el proceso de selección con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexistas.	N.º de selecciones supervisadas sobre el total de selecciones realizadas con un porcentaje superior al 70% de hombres/mujeres	HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan
11. RRHH facilitará a las personas responsables de cada área o departamento (HR, Manager, Director/a de agencia), al inicio de un proceso de selección de personal, el dato sobre el porcentaje de hombres y mujeres en su área, con el objetivo de que lo tengan en cuenta para equilibrar, si es posible, la plantilla.	N.º de selecciones con esa información facilitada sobre el total de selecciones realizadas	HR Agente de Igualdad	Anual
12. Difundir a través de publicaciones internas y externas, la participación de las mujeres en los procedimientos de selección para puestos que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres (DBi, TI, ...), haciendo visible el compromiso de HMG con las políticas de igualdad en la compañía.	Difusiones realizadas	HR Agente de Igualdad	Anual

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
13. Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os. Concretamente, mujeres en niveles de dirección y jefaturas intermedias, hombres en personal administrativo y técnico.	N.º de hombres/mujeres contratadas en departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos departamentos o niveles	HR	Toda la Vigencia del plan.
14. Revisar con perspectiva de género los criterios establecidos para la asignación de los puestos de trabajo, principalmente puestos directivos y de alta responsabilidad o según departamento.	Informe realizado de revisión y compartido con la comisión de igualdad	HR Agente de Igualdad	Toda la vigencia del plan
15. En los procesos de selección y/o promoción para personal de dirección, mandos intermedios/managers y personal técnico, se promoverá que al menos el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres.	N.º de procesos de selección con personas de los dos sexos presentadas sobre el total de procesos de selección	Mando encargado realizar selección	Toda la vigencia del plan
16. Hacer un análisis específico de las dificultades encontradas, para la cobertura de una vacante en las que las mujeres estén subrepresentadas.	Análisis realizado y presentado en el informe de evaluación intermedio del plan de igualdad.	HR Agente de Igualdad	Carácter Anual
17. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad (actualización de diagnóstico).	% de mujeres-% de hombres en plantilla % de mujeres-% de hombres por departamento	Selección	Carácter Anual

Contratación y Clasificación Profesional

En lo que respecta a las contrataciones realizadas por Havas Media Group S.A.U, en el período 2017-2019 cabe destacar que:

- ❑ El 66% de las contrataciones realizadas durante dicho período han sido contratos indefinidos a tiempo completo.
- ❑ El 58% de las contrataciones relativas a dicho tipo de contrato (indefinidas a tiempo completo), han sido mujeres, frente al 42% a hombres.
- ❑ Los contratos de duración determinada por obra y servicio, representan el 35% de las contrataciones.
- ❑ En lo que respecta a esta modalidad de contrato el 72% corresponden a mujeres frente al 28% a hombres



Contratación y Clasificación Profesional

Objetivo Específico 2.1

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
18. Seguir manteniendo de forma equilibrada, la contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato, puesto y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato, puesto y sexo.	HR Agente de Igualdad	Toda la vigencia del plan
19. Disponer de información estadística de las personas becadas y los contratos por obra y servicio, desagregada por sexo, incluyendo el puesto de origen y destino y el tipo de jornada y contrato. Estableciendo medidas correctoras si se observa una brecha de género en la contratación final.	Incorporaciones hombres y mujeres con beca y obra y servicio, puesto origen- destino y contratación final (si se consolida el puesto) Y presentar en el informe de evaluación intermedio del plan de igualdad.	HR Agente de Igualdad	En los 4 primeros meses tras la firma del plan
20. Dentro del porcentaje de contratación obligatoria de personas con diversidad funcional, contratar de forma equilibrada a personas de ambos sexos.	N.º de mujeres y hombres con diversidad funcional. % contrataciones por sexo de personas con diversidad funcional.	HR Agente de Igualdad	Toda la vigencia del plan
21. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada semanal y puesto. Actualización diagnóstica	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada y puesto.	HR Agente de Igualdad	Revisión anual

Promoción Profesional

Durante el año 2019 se ha promocionado a un 5% del total de la plantilla activa (26 personas).

El 2% de esas promociones corresponden a mujeres frente al 3% correspondiente a hombres.

Para realizar dichas promociones, la empresa se ha basado en:

- Descripción del puesto a cubrir. En dicha descripción se indican los criterios objetivos del puesto de trabajo:
 - Competencias técnicas necesarias
 - Competencias genéricas
 - Experiencia profesional
 - Así como otros aspectos tales como motivación al cambio y/o adecuación al puesto.

- La empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento (alojado en el sistema Talent Space), basado en unos criterios cuantitativos y cualitativos.

- Adicionalmente se recoge información directa por parte del Manager, así como e otros procesos como la evaluación de potencial (Talent Matrix)



Promoción Profesional

Objetivo Específico 3.1

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones tanto las horizontales como las verticales, utilizando un procedimiento que base cualquier tipo de promoción en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
22. Establecer un sistema que garantice que todas las personas que intervienen en el proceso de promoción utilicen los mismos criterios, comunicando los criterios para cada puesto de trabajo y que sea conocido y aplicado por todas las personas que participan en el proceso de promoción, y así evitar los prejuicios y estereotipos sexistas (performance, talent matrix, y job description)	Sistema creado y establecido	HR Agente de Igualdad Manager	Vigencia del plan
23. Establecer planes de desarrollo para toda la plantilla, prestando especial atención a aquellas mujeres capaces de desempeñar puestos de responsabilidad con el objetivo de corregir la segregación vertical (escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad).	N.º de mujeres con plan de carrera sobre el total de mujeres en plantilla, y presentar en el informe de evaluación intermedio del plan de igualdad.	El proceso parte de cada persona. Interviene Manager y HR	Dentro del proceso de performance
24. Garantizar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas (60/40%), en los niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas.	N.º de mujeres promocionadas sobre el total de personas promocionadas en esos departamentos o niveles jerárquicos	HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan
25. Disponer de información estadística sobre las promociones de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad. Realización de un seguimiento anual con puesto de origen y de destino de las promociones.	Estadística promociones profesionales, (origen- destino) y presentar en el informe de evaluación intermedio del plan de igualdad.	HR Agente de Igualdad	Anual

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
<p>26. Mantener la buena práctica de publicar en <i>Talent</i>: la cobertura de las vacantes se realizará preferentemente a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.</p>	<p>N.º de vacantes cubiertas internamente / N.º total de vacantes</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>27. Dar a conocer y promover el proyecto Talent Space y a través de él, consultar el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, fomentado la actualización de datos por parte de los empleados/as.</p>	<p>Nivel de formación registrado, actualizado y entregado a Comisión de seguimiento</p>	<p>El proceso parte de cada persona</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>28. Las personas no seleccionadas para la promoción serán informadas sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora.</p>	<p>N.º de personas informadas/ N.º de Personas candidatas no promocionadas.</p>	<p>Managers encargados procesos de selección</p>	<p>Vigencia del plan</p>
<p>29. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad.</p>	<p>N.º de mujeres en puestos de responsabilidad/ N.º de personas en puestos de responsabilidad.</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>En el seguimiento anual</p>

Formación del Personal

Durante el año 2019 del total de la plantilla 111 empleados han recibido diversas acciones formativas en:

- ❖ Clases de idiomas (fundamentalmente inglés)
- ❖ Cursos con partners externos de Excel, power point etc.
- ❖ Formaciones para conseguir licencias oficiales (como Google, Analytics, cloud, Amazon etc..)

Teniendo en cuenta el total de la plantilla, el 18% de las mujeres han asistido a diversas acciones formativas, frente a un 29% si hablamos de hombres.

El número total de horas dedicadas a formación han sido de 2263 de las cuales 1347 corresponden a clases de idiomas.

De cara a futuros diagnósticos del plan de igualdad se incluirán igualmente información relativa a:

- Cursos realizados en la plataforma Havas University.
- Formaciones internas.
- Planes de formación global (Next Gen, Femmes Forward, Havas Lofts)
- Otras actividades formativas vinculadas a Havas Care



Formación del Personal

Objetivo Específico 4.1

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
30. Formar (de manera presencial o por videoconferencia) a las personas que integran la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual, acoso por razón de sexo y en seguimiento de planes.	Formación realizada	HR Agente de Igualdad	6 primeros meses desde la firma del Plan
31. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, (se compartirá el contenido con la Comisión de seguimiento). Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en colaboración con la comisión de igualdad.	Nº de personas informadas/ nº de personas de la plantilla.	HR Agente de Igualdad	Anual
32. Desarrollar un itinerario, para formar y sensibilizar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a: <ul style="list-style-type: none">• Personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos. Se trabajará también el manual propuesto en la medida de selección*• El departamento de H.R• Personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.).• Persona responsable de la Salud Laboral (PRL con perspectiva de género)• Plan específico al personal de Dirección.• Aquellos dptos. que lo requieran	Itinerario realizado y aplicado	HR Agente de Igualdad	Anual

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
<p>33. Diseñar un programa de comunicación dentro del Plan de Formación, que asegure que es formación mandatory para toda la plantilla (incluyendo formación en acoso sexual y/o por razón de sexo).</p>	<p>Programa de comunicación realizado y presentado a la Comisión de Igualdad.</p>	<p>HR Agente de igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>34. Mantener la detección de necesidades de formación de toda la plantilla, a través del sistema del performance individual, en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras sobre necesidades formativas.</p>	<p>Estudio de necesidades de formación</p>	<p>HR</p>	<p>Anual</p>
<p>35. Facilitar que todas las formaciones se puedan realizar o se realicen en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.</p>	<p>Formaciones y sus horarios</p>	<p>HR Agente de igualdad</p>	<p>Vigencia del plan</p>

Objetivo Específico 4.2

Incluir la perspectiva de género en el plan de formación.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
36. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Materiales formativos revisados y presentado informe a la comisión de igualdad	HR Agente de Igualdad Personas encargadas de la formación	Vigencia del plan.
37. Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (p.ej. consultoras de formación, proveedores, etc.) la exigencia de actuar con criterios de igualdad de género y no discriminación.	Clausula creada y añadida al contrato del colaborador	Compras Jurídico HR	Vigencia del plan.
38. Disponer de información estadística sobre la formación recibida por mujeres y hombres (número de acciones formativas y número de horas de formación) en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de formación y fechas, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Seguimiento de igualdad de la evolución formativa	HR Agente de Igualdad	Anual
39. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos y materiales de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades del plan de formación.	Revisión y modificaciones realizadas.	Comisión de Igualdad	Anual

Objetivo Específico 4.3

Fomentar la formación de mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, y utilizar la formación para corregir los desequilibrios en la distribución de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
40. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio.	Nº de formaciones realizadas.	HR Agente de Igualdad	Anual
41. Realizar formación de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras a puestos de responsabilidad. (ejemplo Femmes Forward).	Formación realizada, Femmes Forward.	HR Agente de Igualdad	Anual
42. Acompañamiento formativo a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por permiso del cuidado del menor (maternidad y paternidad), si fuera necesario, excedencias y bajas de larga duración.	Acompañamiento realizado.	Managers Responsables	Vigencia del plan

Retribución

Actualmente la empresa ya dispone de medidas para monitorizar y establecer objetivos e indicadores de seguimiento en materia retributiva, dada la importancia de este bloque, se han incluido objetivos específicos que aseguren el correcto seguimiento, cumplimiento y mejora en dicho bloque.

Se han realizado diversos análisis, por categoría/nivel profesional, job titles y desagregando los dos ámbitos de trabajo de la entidad legal (plantilla global y plantilla local). Respecto a los datos resultantes al diagnóstico realizado, cabe destacar:

- ❖ Retribuciones;
 - ❖ En el tramo de retribuciones de 24k a 36K (representando al 29% de la plantilla), el 73% son mujeres (frente al 60% de representación sobre el total plantilla).
 - ❖ En el caso de retribuciones de >36K (representa al 65% de la plantilla), en este grupo los hombres representan el 40% (frente al 40% de representación).

- ❖ El 27% de la plantilla dispone de target bonus;
 - ❖ El 45% de esa población son mujeres frente al 55% que son hombres. (distribución equitativa en cuanto al número)
 - ❖ Significativo destacar que el número de hombres aumenta en cuantía superiores de target bonus.



Retribución

Objetivo Específico 5.1

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
43. Establecer un compromiso de empresa “a trabajos de igualdad valor, igual retribución entre hombres y mujeres” en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Nº documentos incluidos.	HR Agente de igualdad	Seis primeros meses tras la firma del plan
44. Hacer una valoración (o revisión en profundidad, si ésta ya se ha hecho) de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios. Tan importante es que las mujeres accedan a puestos masculinizados como que los feminizados sean revalorizados al nivel que les corresponde.	Revisión realizada	HR Agente de Igualdad	Primer año de ejecución del plan.
45. Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo y sistema retribuido establecido y asociado. diferenciando entre mujeres y hombres.	HR	Primer año de ejecución del plan.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
<p>46. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla con información estadística sobre los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales (con los criterios para la percepción de todos los conceptos retributivos), de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad. (RD 6/2019 auditorías salariales).</p>	<p>Informe de análisis de la estructura salarial realizado.</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>47. Reflejar en el informe diagnóstico final los criterios utilizados para el establecimiento de cualquier otro concepto retributivo (ejemplo beneficios sociales, salario emocional, retribuciones en especie, etc.)</p>	<p>Realización cuadro diagnóstico con la repercusión.</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>
<p>48. En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019 superior al 10% la empresa se compromete a activar medidas correctoras que corrijan dicha desigualdad durante la vigencia del plan.</p>	<p>Medidas acometidas. Brecha corregida.</p>	<p>HR</p>	<p>Anual</p>
<p>49. En caso de percibir bonus o complementos salariales por el desempeño de objetivos periódicos, estos se calcularán siempre teniendo en cuenta que los permisos de nacimiento, cuidados del menor, riesgo por embarazo o lactancia, la lactancia, reducciones de jornada o excedencias temporales (de hasta 3 meses de duración) por cuidado de menores o mayores dependientes, serán entendidas como tiempo efectivo de trabajo para el cobro del variable/bonus/complemento.</p>	<p>Aportación estadística en este aspecto en el informe anual a la comisión de seguimiento.</p>	<p>HR Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>

Ejercicio corresponsable de los Derechos de conciliación entre la Vida personal, familiar y laboral

- ❖ Independientemente que en la plantilla de Havas Media Group S.A.U, la plantilla sea superior en número de mujeres versus hombres, son las mujeres las que se ocupan, en mayor medida de las responsabilidades familiares.
- ❖ Las medidas de conciliación vida familiar y laboral de la compañía, se rigen por diferentes medidas;
 - ❖ Medidas Sectoriales (marcados por convenio), por ejemplo, 24 y 31 de diciembre libre, primer viernes de enero libre, jornada de verano, viernes horario de 9.00 Am a 14.30 Pm, flexibilidad hora de entrada y salida etc
 - ❖ Adicionalmente la empresa ha realizado diferentes medidas de mejora de manera como por ejemplo, día de cumpleaños, días de vacaciones adicionales por antigüedad, plan de compensación flexible, ticket comida, horas necesarias función navidad de tu hijo/a, así como el primer día de guardería, teletrabajo etc..



Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

Objetivo Específico 6.1

- a) Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, mejorando las medidas legales e informando de ellos, haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- b) Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación (permisos, reducciones, etc.) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional. Prestando especial atención a las mujeres de la compañía.
- c) Conseguir un mayor impacto en el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
50. Incluir en la encuesta anual de equidad un bloque que aborde las necesidades de conciliación entre la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura. Introducir medidas nuevas detectadas a través del estudio de necesidades.	Bloque incluido en la encuesta. Propuesta de medidas negociadas con la comisión de seguimiento y número de ellas introducidas.	HR Agente de Igualdad	Anual
51. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, nivel jerárquico y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Igualdad.	Nº de solicitudes por sexo recibidas /concedidas. Generar estadística. Diagnóstico de situación actualizado.	HR Agente de Igualdad	Anual
52. Elaborar y difundir en la intranet Ágora mediante un documento informativo, de los derechos y medidas legalmente establecidos en materia de conciliación (E.T, RDL 6/2019, Ley de Igualdad 2007, plan de igualdad, convenio de aplicación), así como los disponibles en la empresa que mejoran la legislación vigente.	Material Creado en Ágora	HR Agente de Igualdad	Anual

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
53. Garantizar los derechos de conciliación también para las parejas de hecho o convivientes , siempre que se justifique a la empresa.		HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan
54. Se podrá solicitar una reducción de jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente, por estudios vinculados a la actualización capacitación, desarrollo profesional del puesto desempeñado. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual y puesto de trabajo. Se dará la posibilidad de solicitar esta tipología una vez cada 3 años	Nº de veces solicitada y concedida.	HR	Anual
55. Flexibilización del horario de comida para hacer efectivo el derecho a la conciliación.	Horario Flexible implantado..	HR	Aplicable a partir de 2021
56. Equiparar a cuatro años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes (menores y mayores), con reserva del puesto de trabajo durante todo este periodo de excedencia. Podrán disfrutarse de forma fraccionada.	Medida adoptada Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	HR	Vigencia del plan.
57. Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para asistir al tratamiento de técnicas de reproducción asistida .	Medida adoptada. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	HR	Vigencia del plan.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
58. Permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de gestiones previas a las adopciones o acogimientos . (siempre y cuando no implique desplazamiento/viaje al país de origen de la persona adoptada)	Medida adoptada. N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	HR	Vigencia del plan
59. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional o acogimiento .	N° de veces que se ha solicitado la medida.	HR	Vigencia del plan
60. Permiso del cuidado del lactante: ampliación del permiso hasta los 12 meses del menor. La persona trabajadora que lo solicite tendrá derecho a acumularlo en jornadas laborales completas (15 días) con derecho a poder disfrutarlo integro, hasta que el menor cumpla 12 meses, pudiéndose unir a las vacaciones anuales.	Mejora del RDL 6/2019	HR	Vigencia del plan
61. Elevar el permiso retribuido hasta 24 horas anuales para acudir al servicio de salud de la propia persona trabajadora o de parientes hasta segundo grado cuando sea indispensable la figura del acompañante.	N° de veces que se ha solicitado la medida.	HR	Vigencia del plan
62. Licencia sin sueldo por motivos personales: entre quince días y tres meses con reserva del puesto y horario de trabajo anualmente. Podrán unirse a licencias retribuidas siempre que sea posible organizativamente.	N° de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	HR	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
63. Facilitar la tramitación vía mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del Art 37.5 del ET, el cual da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave (listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011.) La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.	Definido por Ley	HR PRL	Vigencia del plan
64. Implantación proyecto ALARES: Crear y actualizar una bbdd que incluya profesionales del cuidado en la infancia, servicios de atención y asistencia a personas dependientes, centros de día, colegios de la zona, etc., y al mismo tiempo, todo tipo de actividades dirigidas a la infancia, las personas mayores etc. para el apoyo a la plantilla con estas necesidades.	% de utilización de los servicios	HR	Vigencia del plan
65. La empresa contactará con diferentes Escuelas Infantiles de la zona, Campamentos y Ludotecas , con el objetivo de realizar diferentes acuerdos para la plantilla de HMG	Medida implementada	HR	Primer año
66. Se estudiará el establecimiento de medidas de desconexión digital , dentro del propio análisis que se está realizando del trabajo flexible.	Estudio de medidas acordado con la comisión de igualdad.	HR	Vigencia del plan
67. Teletrabajo : en septiembre 2020 se evaluarán escenarios tras el piloto realizado desde el mes de marzo.	Medidas acordadas con la comisión de igualdad	HR	A partir de Sep 2020
68. Familias monoparentales : se garantizará que las familias monoparentales de HMG que soliciten medidas para la conciliación, serán estudiadas por la empresa para facilitarles este derecho (tales como bolsa de horas acumulables, elección de periodo vacacional justificado por este motivo, etc.)	Nº de veces que se ha solicitado	HR	Vigencia del plan
69. Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa, dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campañas realizadas	HR/Comunicación	Campaña bianual
70. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	N de veces solicitada/ aplicado.	HR	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
71. Tendrán preferencia en la elección del período vacacional, el trabajador que acredite tener cargas familiares de cualquier naturaleza (Artículo 23.4 convenio publicidad).	N de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	HR	Vigencia Convenio
72. Continuar el avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de distribución de la jornada y concreciones horarias, de manera que mejore la conciliación familiar, personal y laboral.	Mejoras evaluadas en cada revisión del plan.	HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan
73. Fomentar un tope horario máximo laboral a las 19:00 horas en horario de invierno y a las 16:00 en el horario de verano y adoptar medidas de apagado de luces virtual.	Añadir compromiso y difusión del mismo.	HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan.
74. Continuar facilitando la posibilidad de destinar el tiempo necesario la mañana del primer día del curso escolar y de asistir a la función de navidad de los hijos.	Medida difundida	HR Agente de Igualdad	Vigencia del plan

Cultura Organizativa y Comunicación

- ❖ El Grupo Havas cuenta con un completo programa y canales de comunicación interna para mantener a la plantilla informada en todo momento de las noticias y la actualidad de la compañía. Algunos ejemplos son:
 - ❖ Newsletter ESTA PASANDO
 - ❖ ESTA PASANDO LIVE
 - ❖ Buzón de Sugerencias
 - ❖ Pantallas Village
 - ❖ Correo electrónico
 - ❖ Ágora Spain (plataforma gestión el conocimiento)
 - ❖ Kick Off meetings.
- ❖ En los diversos medios de comunicación interna de la empresa, se utiliza el masculino genérico.
- ❖ Hasta la fecha, no se han realizado campañas sobre la igualdad de oportunidades.



Cultura Organizativa y Comunicación

Objetivo Específico 7.1

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.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
75. Revisar y analizar los procedimientos de gestión y organización en la empresa, para analizar la posible existencia de condiciones sexistas, o aparentemente neutras, pero susceptibles de producir discriminaciones por razón de sexo. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (revista, intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas	Revisiones y análisis realizados.	HR Agente de Igualdad.	Bianual.
76. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de la política de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecida en la compañía. Hablar con compras y proveedores)	% de empresas informadas sobre el total de empresas colaboradoras y proveedoras.	Proveedores y compras.	Cuando sea preciso.
77. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la persona responsable de igualdad (Agente 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, su seguimiento y ejecución.	Difusiones y recursos creados.	Dirección.	A la firma del plan.
78. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de igualdad semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizada por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Información dada.	HR Agente de Igualdad.	Bianual.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
79. Implementar acciones de información/comunicaciones periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad	Acciones implementadas.	HR Agente de Igualdad.	Anual.
80. Informar al menos con carácter anual al Comité de Dirección de la Compañía sobre la evolución de los indicadores de igualdad, dedicando un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Informe de seguimiento presentado a la comisión.	Informe de seguimiento presentado a la comisión	Anual.
81. Estudiar la posibilidad de presentarse a algún distintivo, certificado o premio relacionado con la igualdad de oportunidades y/o la conciliación de la vida personal y profesional	Estudiar la viabilidad de los posibles distintivos.	HR Agente de Igualdad.	Anual.
82. Participar en actividades de promoción de la igualdad de género en el sector de las comunicaciones, publicidad y cultura, y establecer una red de colaboración mutua entre las empresas y organizaciones comprometidas con la igualdad de oportunidades.	Nº de actividades/eventos relacionados y grado de implicación de HMG.	HR Agente de Igualdad Comisión de Igualdad.	Anual.

Objetivo Específico 7.2

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
83. Elaborar herramientas de uso no sexista del lenguaje y difundirlo con el objetivo de generar cultura y conciencia.	Material creado y nº de difusiones	HR Agente de Igualdad Comunicación.	Vigencia del plan.
84. Potenciar estrategias igualitarias de publicidad y marca empresa que tenga la empresa. Proyectar una imagen por la igualdad de género hacia los clientes, otras empresas y el público en general.	Nº de estrategias creadas con perspectiva de género. Nº de campañas elaboradas para tal fin. Ej. 8 de marzo.	HR Agente de Igualdad Comunicación.	Vigencia del plan.
85. Aportar en la auditoria anual externa la certificación de los criterios de igualdad.	Participación en sistema de calidad ya creado a través de la auditoría externa	HR Agente de Igualdad.	Anual.

Salud Laboral

- ❖ Las cuestionas de salud laboral están muy poco reflejadas en el diagnóstico.
- ❖ Anualmente se realizan reconocimientos médicos y se gestiona la prevención de riesgos laborales a través de una mutua.
- ❖ En lo relativo, al acoso sexual, hasta el momento no se han dado casos de este tipo de acosos. Por ello, la empresa no cuenta con un protocolo de trabajo y actuación de acoso sexual y de razón por sexo. De cualquier forma, si existiera una situación de este tipo la intervención y/o resolución por parte de la empresa sería inmediata.
- ❖ En 2019 se lanzó el Programa de wellbeing HAVAS CARE, un conjunto de prácticas enfocadas a promover el bienestar tanto laboral como personal de todos los trabajadores fundamentado principalmente en las siguientes áreas:
 - ❖ Bienestar físico: Acciones enfocadas a fomentar una alimentación equilibrada y la realización de ejercicio físico para promover un estilo de vida saludable.
 - ❖ Bienestar emocional: Iniciativas motivacionales o de coaching que ayudan a reducir el estrés y eliminar los pensamientos negativos.
 - ❖ Conciliación: acciones en diferentes esferas del trabajo dirigidas a fomentar una cultura de la flexibilidad, permitiendo el equilibrio entre vida familiar, personal y laboral.



Salud Laboral

Objetivo Específico 8.1

Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
86. Formar y sensibilizar al personal responsable de la Salud Laboral de la empresa en materia de igualdad, prevención y aplicación del protocolo del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Nº de personas formadas en el Dpto. de PRL sobre el total de personas en el Dpto.	HR Agente de igualdad.	En el primer semestre tras la firma del plan de igualdad
87. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales e incluir en ésta la desagregación por sexo. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según puesto de trabajo, departamento, área y grupo profesional, incidiendo en los masculinizados y feminizados de la empresa.	% de hombres-mujeres accidentadas sobre el total de hombres-mujeres en plantilla % de hombres-mujeres con enfermedad sobre el total de hombres-mujeres en plantilla	PRL	Durante el primer año de vigencia del plan
88. Realizar un protocolo de riesgos por embarazo y lactancia y publicar Manuales de Información y Formación de la empresa	Hacer protocolo y manuales.	PRL	Durante el primer año de vigencia del plan
89. Disponer de una política por escrito sobre la protección, promoción y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo. (maternidad/paternidad).	Política publicada en Ágora	PRL	En el primer semestre tras la firma del plan de igualdad

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
90. Poner a disposición de la trabajadora en periodo de lactancia en el Village de Madrid (se valorará la viabilidad en otros centros), un lugar adecuado para extraer la leche o amamantar a su bebé (sala de lactancia).	Habilitar sala de lactancia, incluyendo, un mecanismo de cierre, enchufe y nevera.	HR PRL	Durante el primer año de vigencia del plan.
91. Analizar los índices de siniestralidad.	Variable introducida en los planes	Responsable de PRL y administración de personal.	Anual.
92. Coordinación con prevención (PRL) para la elaboración de un programa de Salud y riesgos laborales con perspectiva de género. Harán reuniones anuales ambas comisiones (igualdad y prevención)	Realización de las reuniones	Responsable de PRL, y comisión de igualdad.	Anual.
93. Dar la posibilidad de solicitar adherirse el 100% de los días del último trimestre de embarazo a la política del teletrabajo	Número de personas adheridas a la política	Manager + HR	Anual.

Prevención e Intervención en Acoso Sexual y/o Razón de Sexo

- ❖ En Havas Media Group S.A.U, hasta el momento no han existido denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- ❖ La empresa cuenta con un protocolo de actuación consensuado para estos casos.



Prevención e Intervención en Acoso Sexual y/o Razón de Sexo

Objetivo Específico 9.1

Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
94. Incluir en la encuesta anual un estudio sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo que permita identificar condiciones y factores de riesgo para intervenir y prevenir el acoso en la empresa	Encuesta realizada.	HR Agente de igualdad.	Anual.
95. Formalizar y difundir a toda la plantilla un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla	HR Agente de igualdad.	Anual.
96. Informar a la Comisión de Igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Nº de casos de acoso/tipo de acoso/resolución	HR Agente de igualdad.	Anual.
97. Hacer un seguimiento periódico sobre el funcionamiento y aplicación del protocolo de acoso, para su actualización y mejora de considerarse necesario.	Revisión realizada.	HR /Legal	Bianual

Violencia de Género

- ❖ Havas Media Group S.A.U, hasta el momento no disponían de un procedimiento de violencia de género en la empresa.
- ❖ Hasta el momento no se conocen en la empresa casos de mujeres víctimas por violencia de género.
- ❖ Se establece en las próximas páginas el posicionamiento de Havas Media Group S.A.U, mejorando los derechos legalmente establecidos en estos casos, ayudando a mejorar su protección y recuperación.



Violencia de Género

Objetivo Específico 10.1

Garantizar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su recuperación y protección.

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
98. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.		HR Agente de igualdad.	Anual
99. Informar a la Comisión de Igualdad de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las mujeres víctimas de violencia de género.		Vigencia del plan.	Anual
Asesoramiento, apoyo profesional y mejoras en formación:			
100. Consensuar en el seno de la comisión de igualdad, un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género, con el objetivo de individualizar las medidas existentes a cada caso.	Procedimiento consensuado y creado.	Agente de Igualdad, HR, Comisión de Igualdad.	Durante el primer año después de la firma del Plan
101. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada	Nº de veces que se aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan
102. La agente/responsable de igualdad velará porque la víctima esté atendida para recibir la mejor atención y asesoramiento en materia laboral.	Informe elaborado.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
Ayudas Económicas			
103. La empresa asumirá el 50% de los gastos de alquiler de la casa, con el tope mensual de 500€ durante un plazo no superior a 6 meses, cuando la víctima de vdg tenga que abandonar su domicilio.	Nº de veces que se aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan
Materia de tiempo de trabajo			
104. Las mujeres víctimas de vgd podrán adaptar la jornada, con o sin reducción de la misma, y adoptar el cambio de turno para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan
105. Las víctimas de vdg podrán disponer de un permiso retribuido de hasta tres meses de duración en caso de necesidad acreditada de alejamiento.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan
106. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de vdg, así como para la asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como la de sus hijos/as.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan

MEDIDA	INDICADOR (KPI)	A CARGO	PLAZO
107. Las víctimas de vdg tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto. Art 45.1 ET, Art 48.8 ET	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan.
108.No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La ley dice: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan.
109. A las víctimas de vdg se le permitirá la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional.	Nº de veces que se solicita y aplica la medida.	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan.
110. Se adoptará el cambio de contrato a indefinido a las mujeres víctimas de vdg para dotarlas de mayor estabilidad e independencia económica.	Nº de cambios contractuales realizados	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan.
Medidas de movilidad geográfica:			
111.Se facilitará a las víctimas de vdg la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto de categoría igual o equivalente en cualquier vacante de otros centros, con derecho a reserva de su antiguo puesto (18 meses). La empresa está obligada a comunicar las vacantes existentes. (Art 40.40 ET)	Nº de traslados solicitados	HR Agente de igualdad.	Vigencia del plan.
112. Permiso retribuido de 5 días por movilidad geográfica por cambio de domicilio.	Nº de veces que se ha solicitado la medida		Vigencia del plan
Difusión: 113.Realizar campaña especial el 25N: día contra la vdg, junto con la difusión de las mejoras más allá de la ley (se recordará el lugar donde está disponible el plan).	Nº de campañas realizadas.	HR Agente de igualdad.	



Gestión del Plan

Gestión del Plan

- ❖ *El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ❖ El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.
- ❖ Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.
- ❖ Así mismo es clave el papel de la comisión de igualdad que se encargará de realizar dicho seguimiento y la evaluación posterior, para en función de los resultados implantar las medidas correctoras necesarias. Esta comisión se reunirá como mínimo una vez al año para realizar las funciones de seguimiento y evaluación.
- ❖ La evaluación tiene los siguientes objetivos:
 - ❖ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
 - ❖ Analizar el desarrollo del proceso del Plan
 - ❖ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
 - ❖ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

❖ **Evaluación de RESULTADOS**

- ❖ Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- ❖ Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- ❖ Grado de consecución de los resultados esperados

❖ **Evaluación de PROCESO**

- ❖ Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- ❖ Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- ❖ Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- ❖ Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

❖ **Evaluación de IMPACTO**

- ❖ Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- ❖ Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- ❖ Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Comisión de Seguimiento de Igualdad

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, integrada por personal en representación de la empresa y por representantes de las personas trabajadoras, que se creará para llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión de naturaleza paritaria que se reunirá semestralmente o cuando las circunstancias lo requieran.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- ❖ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ❖ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- ❖ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ❖ Elaboración de un informe semestral, intermedio y final que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.
- ❖ La Comisión podrá realizar también funciones asesoras en materia de igualdad.

Por tanto, el seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: 4 representantes.

Por la parte sindical/ UGT: 4 representantes.

Ambas partes tendrán derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as. La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan, mediante acta de seguimiento.

Atribuciones generales de la Comisión

- ❖ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ❖ Seguimiento de su ejecución.
- ❖ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ❖ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ❖ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ❖ Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).
- ❖ Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión:

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

- ❖ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ❖ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ❖ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ❖ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - ❖ Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - ❖ El grado de ejecución de las medidas.
 - ❖ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - ❖ La identificación de posibles acciones futuras.

Por todo ello y como se menciona anteriormente, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- ❖ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ❖ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- ❖ El grado de consecución de los resultados esperados.
- ❖ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- ❖ El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- ❖ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ❖ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ❖ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- ❖ Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- ❖ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- ❖ Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, 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 de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento:

- ❖ La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario.
- ❖ Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.
- ❖ La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

- ❖ En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.
- ❖ Se deberá aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- ❖ Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras.
- ❖ La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.



GROUP