

Limcamar[®]

Limpieza y Servicios

III PLAN DE IGUALDAD

El objetivo fundamental de abordar el III Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, con el exclusivo propósito de seguir avanzando en materia de Igualdad en el seno de nuestra organización.

ÍNDICE		Pág.
PARTE I: INTRODUCCIÓN	1. LIMCAMAR	4
	2. PRESENTACION ➤ <i>Definiciones</i> ➤ <i>Concepto y contenido</i> ➤ <i>Beneficios del Plan de Igualdad</i>	8
	3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	14
	4. OBJETIVOS	14
PARTE II: PROGRAMACIÓN	1.- Procesos de selección y contratación. 2.- Clasificación Profesional. 3.- Formación. 4.- Promoción Profesional. 5.- Condiciones de Trabajo 6.- Conciliación: corresponsabilidad, vida personal, familiar y laboral. 7.- Infrarrepresentación femenina 8.- Retribuciones. 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 10.- Violencia de Género 11.- Comunicación y sensibilización.	19
PARTE III:	PRESUPUESTO IMPLEMENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD	46
PARTE IV: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	➤ SEGUIMIENTO CORRESPONDIENTES A CADA ÁREA.	47
PARTE V:	➤ CONCLUSIÓN.	50

PARTE I: INTRODUCCIÓN

1. LIMCAMAR

Nacida en 1987, Limcamar es una empresa especializada en la prestación de servicios de limpieza y mantenimiento a escala nacional, así como de todos aquellos servicios asociados que nuestros clientes puedan demandar: jardinería, control de plagas, trabajos en altura, mantenimiento integral, y en definitiva la integración de todos aquellos servicios que constituyan un valor añadido y que puedan permitir a nuestros clientes dedicarse a su negocio.

Limcamar asume, lidera e impulsa el compromiso con la excelencia empresarial, estableciendo los principios fundamentales de actuación orientados a la consecución de los objetivos de calidad y medio ambiente, seguridad y salud laboral y responsabilidad social, especialmente en materia de igualdad, y por supuesto a satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes. Para ello, destinamos los recursos que son necesarios para alcanzar los niveles de excelencia más exigentes y estableciendo las medidas reglamentarias apropiadas para asegurar que las políticas de gestión sean conocidas y practicadas por todos sus empleados.

Limcamar dispone de un sistema de gestión conforme a las normas internacionales más exigentes en las que estamos certificados, sometiéndolas a auditorías externas.

La desigualdad persistente a lo largo del tiempo entre mujeres y hombres, normalmente basada en patrones culturales, requiere para su total abolición incorporar la “perspectiva de género” en todas las áreas de desarrollo social, y en concreto en el ámbito laboral. En el III Plan de Igualdad de Limcamar queremos hacer extensible la perspectiva de género en todos los ámbitos de nuestra organización.

Definimos la **perspectiva de género** como una categoría analítica que acoge a todas aquellas metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales propias para los hombres y las mujeres, lo que identifica lo femenino y lo masculino que supone la existencia de una desigual distribución de poder entre géneros en todas las clases sociales.

La Ley Orgánica de Igualdad actuó como un verdadero vehículo de transformación de las normas sociales y culturales discriminatorias y, sin duda, para tal fin se requiere la implicación tanto de las organizaciones empresariales como de las propias organizaciones de trabajadores y trabajadoras al tener estas una importancia relevante en relación con los

derechos económicos, sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras. En consecuencia, Limcamar establece el presente Plan de Igualdad y se compromete de su cumplimiento, así como del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La LOI está en plena coherencia con la preocupación constante de Limcamar.

Limcamar se interesa permanentemente por “dirigir sus negocios con profesionalidad, integridad y ética”, y por el interés de las “buenas relaciones entre compañeros y con otras partes relacionadas” tal y como se refleja en nuestro código de conducta y ética empresarial. El compromiso es tal que la intención de la dirección incluso es que Limcamar sea reconocido en la sociedad por proporcionar unas condiciones de trabajo justas y cumplir con la normativa aplicable.

En este momento, en Limcamar nos encontramos en un punto de cierta madurez respecto a la Igualdad. Es un tema muy interiorizado en el seno de la organización, se conoce el Plan de Igualdad, y además se trabaja para ello, para que todo el personal tenga acceso al mismo, se conozca y se aplique. Por eso, creemos que debemos dar un paso más en este III Plan de Igualdad.

Uno de los **Objetivos Generales del Plan de Igualdad** presentado, es remarcar precisamente la perspectiva de género en la actividad de **Limcamar**, y en concreto en el ámbito de sus relaciones laborales.

Limcamar, en coherencia con su pronunciación expresa en su Código de Conducta y Ética empresarial, se manifiesta en sus Principios Fundamentales en contra de la discriminación de cualquier tipo. Además, expresa en dicho código que no tolerará ningún tipo de discriminación, garantizando la igualdad de trato entre sus miembros, cualquiera sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Enuncia la igualdad de remuneración ante la misma experiencia, rendimiento y cualificación de un trabajador de Limcamar, en los mismos desempeños de trabajos y condiciones de trabajos similares. Tratando de cumplir las condiciones de trabajo justo, seguro y dentro de las pautas éticas. Procurando de proteger los plenos derechos de cada trabajador/a, evitando que sean forzados a “sufrir, ni física ni psíquicamente, como consecuencia de su trabajo.”

Es importante no sólo determinar cuáles son las desigualdades existentes en el seno de la empresa, sino desde que óptica se hace, sin que pueda prevalecer una visión sobre

otra, ni la Dirección ni la representación sindical, ni la de un género respecto a la de otro, logrando con ello que el Plan pueda contener las medidas de acción necesarias desde la paridad.

Esa labor entra dentro de las competencias de la **Comisión de Igualdad de Limcamar**, formada por mujeres y hombres en representación tanto de la empresa y por supuesto dada la representación social participante, de negociación. Limcamar garantiza, en reconocimiento de la sindicación, la elección libre de los representantes y la adopción de medidas de conflicto colectivo. Actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan.

El Plan de Igualdad incluye por tanto el **Diagnóstico de Situación** que permitirá conocer cuál es el nivel de representatividad y el estado de situación de la mujer en todos los ámbitos de la empresa, para a continuación, con los resultados obtenidos llevar a cabo la toma de decisiones, **Actuaciones** o medidas de acción positiva que sean necesarias. Y la revisión y seguimientos de estas actuaciones.

La **difusión del Plan**, así como la **Formación** de todo el personal en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de **Limcamar**.

Y finalmente la **revisión periódica y continua** de los avances alcanzados, así como los resultados obtenidos.

Todo este entramado de Igualdad nace de la voluntad de la Dirección, que muestra su compromiso firme en esta materia:

POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL

La alta dirección de **Limcamar** declara la importancia de la responsabilidad social para una organización rentable. Y para ello establece y aprueba la presente Política en materia de Responsabilidad Social.

Limcamar es consciente de que su actividad empresarial influye y afecta a la sociedad y es su compromiso generar beneficios para la misma. En materia de Responsabilidad Social se establecen compromisos públicos, principios y buenas prácticas que atienden a las necesidades y expectativas de todas las partes interesadas, todo ello para generar riqueza y bienestar en la sociedad, adoptando una conducta y ética empresarial responsable. **Limcamar** establece los siguientes principios:

- Acatar y cumplir las leyes, normas y reglamentos (incluyendo las leyes relativas al uso de información interna privilegiada). Además, respetar las reglas de la libre competencia y mercado.
- Establecer principios para la no discriminación y la igualdad.
- Facilitar y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, mediante la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral.
- Mostrar transparencia con todas las partes interesadas, especialmente con los trabajadores y las administraciones públicas.
- Crear alianzas firmes con los proveedores y suministradores, en aras de compromisos mutuos en materia de responsabilidad social.
- Disponer un sistema de gestión ambiental que minimice continuamente el impacto ambiental de la organización.
- Participar y promover actos sociales responsables, especialmente en nuestro entorno más cercano de la sociedad, tales como: proyectos de promoción social, cultural, educativa y deportes, especialmente, con los niños y jóvenes.
- Respetar y proteger los derechos humanos y declarar expresamente que rechazamos el trabajo infantil y el forzoso y obligatorio.
- Promover la comunicación y el diálogo con todas las partes interesadas.
- Informar verazmente.
- Fomentar que se informe sobre cualquier comportamiento ilegal o no ético.
- Proteger la información confidencial y cualquier otra de dominio privado, y de la de nuestros clientes y proveedores.
- Desarrollar un sistema de gestión que le permita conseguir una mejora continua de su responsabilidad social.

La dirección de **Limcamar** es consciente de que sólo con la implicación y motivación de todos los componentes de esta organización podremos conseguir que esta Política de Responsabilidad Social sirva a la sociedad y a la propia organización. Por lo tanto, su cumplimiento es exigido a todos sus empleados, incluyendo el cumplimiento del Código de Conducta y Ética establecido y difundido a toda la organización.

Pedro Cánovas Martínez
Director General

2. PRESENTACION

- **Definiciones**
- **Concepto y contenido**
- **Beneficios del Plan de Igualdad**

Definiciones

El presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su posterior revisión y actualización, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar en este aspecto. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización del diagnóstico inicial.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión negociadora del Plan, asume como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo (incluso al trabajo por cuenta propia en la formación profesional), en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las

organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (LOIOEMH, Art.11)

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 (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor

clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad

Discriminación directa por razón de sexo: 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 (LOIOEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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 del otro, salvo que 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. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de igualdad de la empresa: 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 (LOIOEMH, Art.46).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Concepto y contenido

Tal y como establece la LOI, el presente Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, se concreta en ACCIONES donde se define la descripción de las medidas a aplicar, sujetos responsables de su aplicación, los recursos necesarios para llevar a cabo las medidas, el indicador o indicadores que servirán para la comprobación de su materialización, el plazo de ejecución de las medidas, los resultados obtenidos de la aplicación de las medidas, a quién va dirigida la medida concreta, qué medio de difusión se usará para la misma, y finalmente se definen los objetivos concretos que se pretenden conseguir con el establecimiento de dichas medidas.

En nuestro Plan de Igualdad las acciones son ocho, pertenecientes a ocho áreas de trabajo diferentes. De cada acción se establece un sistema eficaz de seguimiento y evolución con una ficha de seguimiento por acción para evaluar las medidas aplicadas desde diversos puntos de vista:

- Evaluación del impacto, esto es, qué se ha conseguido con esas medidas.
- Evaluación de proceso, cómo se ha hecho.
- Evaluación de resultados, qué se ha hecho.

Beneficios del Plan de Igualdad



Además de estos beneficios que el Plan de Igualdad ya ha ido proporcionando en Limcamar desde el primer Plan en 2009, actualmente, nos encontramos la idea de conseguir, además, las siguientes utilidades:

SATISFACCIÓN LABORAL: Ordenación del tiempo de trabajo. Mejorar el clima socio laboral e incrementar el sentido de pertenencia del personal. Ayudar a equilibrar la vida personal y laboral y reducir el estrés.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Conseguir la integración de los trabajadores, facilitando las incorporaciones y adecuando el trabajo a las competencias requeridas y al estilo de vida de las personas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Facilitar el acceso al trabajo, la promoción, la igualdad en la clasificación profesional, la formación y la retención del talento del personal que en otro contexto abandonarían sus puestos de trabajo, y al mismo tiempo, rentabilizar las inversiones en formación.

INTEGRACIÓN: Incorporar nuevas tendencias en cuanto a la relación de la empresa con sus trabajadores y su entorno, para incrementar la motivación, mejorar el desempeño y la productividad, y conseguir plena igualdad en la retribución.

NO DISCRIMINACIÓN: Seguir la línea de Limcamar de cumplimiento y trabajo constante en la aplicación en el seno de la organización de protocolos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y discriminatorio, y de garantizar la igualdad y no discriminación salarial.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado español para la empresa **Limcamar** y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que **Limcamar** pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito.

Este Plan tendrá una vigencia de 4 años a partir de su fecha de firma, y tres meses antes de su vencimiento se debe proceder a constituir la nueva mesa de negociación.

A continuación, iremos desarrollando y especificando los progresos y avances del actual plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS

El Plan de Igualdad de **Limcamar** siempre ha tenido como **OBJETIVOS GENERALES**:

- a) Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- b) Garantizar en todos los ámbitos de la empresa la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- c) Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- d) Prevenir y erradicar discriminaciones directas e indirectas.
- e) Orientar la política de empresa al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

A su vez, el Plan de Igualdad tiene como **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** por áreas de acción:

AREA 1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- acceso de mujeres a puestos masculinizados

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

AREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales

AREA 3: FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

AREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.

AREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.

AREA 6: CONCILIACIÓN: CORRESPONSABILIDAD: DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

AREA 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

AREA 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género

AREA 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

AREA 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

AREA 11: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

***COMISIÓN DE IGUALDAD:**

El diseño, interpretación, vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad, corresponde a la Comisión de Igualdad que se constituye en la empresa.

La Comisión tiene carácter paritario, compuesta por cuatro personas en representación de la empresa, y otras cuatro en representación de la parte social.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad promoviendo acciones positivas.
- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, proponiendo a la mesa u órgano competente la adopción de las medidas pertinentes.
- Velar por que el acceso a puestos de trabajo o servicios dentro de la empresa de mayor retribución, se gocen de las mismas oportunidades y garantías entre hombres y mujeres, o en su caso, por que se cumplan las medidas específicas establecidas para corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de situación.
- Velar por garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- Elaborar campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas en materia de igualdad.
- Proponer políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones le correspondan relacionadas con la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la empresa que así se le asignen.

PARTE II: PROGRAMACIÓN

El compromiso de Igualdad en la empresa se acredita suficientemente con la programación de acciones y sus fichas de seguimiento.

En los cuadros siguientes se especifica con claridad y rigor, cada una de las ÁREAS establecidas en el Plan de Igualdad de Limcamar, concretando los resultados obtenidos y justificando además que las medidas igualitarias son proporcionadas y razonables con los objetivos, los medios, los sujetos responsables y los plazos establecidos.

Cada ÁREA lleva adjunto un cuadro o ficha de seguimiento, con la finalidad de controlar en particular el nivel de ejecución de las concretas medidas adoptadas, y en general de la ejecución del Plan de Igualdad.

Así mismo, en cada ÁREA, se resume una breve explicación de la conexión del diagnóstico realizado con las medidas adoptadas en nuestro Plan de Igualdad.

Con esta programación Limcamar puede disponer de información actualizada durante todo el proceso de implantación, evitando la pérdida de datos o hechos relevantes que se deban tener en cuenta y con facilidad y agilidad a la hora del tratamiento y análisis de la información.

- 1.- Procesos de selección y contratación.
- 2.- Clasificación Profesional.
- 3.- Formación.
- 4.- Promoción Profesional.
- 5.- Condiciones de Trabajo
- 6.- Conciliación: corresponsabilidad, vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina
- 8.- Retribuciones.
- 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 10.- Violencia de Género
- 11.- Comunicación y sensibilización.

ÁREA Nº 1

1 PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos

MEDIDAS	INDICADORES
1. Ampliar y variar los métodos de reclutamiento, revisando los documentos utilizados para el acceso al puesto y eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo y en las pruebas de selección. Utilizar lenguaje no sexista en la descripción del puesto a cubrir. Eliminar preguntas de carácter personal. Cuando la selección la realice una empresa externa, trabajar con las que estén sensibilizadas con la igualdad.	Revisión protocolo con perspectiva de género
2. Revisar las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tableros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegarán por igual a hombres y mujeres.	Canales de comunicación empleados y personas a las que llegan por sexo.
3. Revisión del uso de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos: aplicación del MANUAL DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE LIMCAMAR en todos los Dptos. y Delegaciones.	Lenguaje empleado en un muestreo. Analizar y actualizar. Numero de formaciones internas realizadas: mujeres y hombres.
4. Revisar que, en los anuncios de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación del puesto en masculino y femenino o neutro.	Análisis de un muestreo.

5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecido en la empresa, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas “sobre concursos” y proveedores. Listado.	RRHH COMERCIAL COMPRAS	ANUAL
6. Puesta en marcha en el “Portal Candidato/a” de acceso en la web de Limcamar para estandarizar los procesos de selección totalmente objetivos y sin distinción de sexo.	Muestreo	INFORMÁTICA	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Incrementar acceso de mujeres a puestos masculinizados			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”)	Muestreo sobre las ofertas realizadas, así como de las incorporaciones que se han producido.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	Muestreo	RRHH	ANUAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se seleccionará para el puesto vacante a una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados en la empresa.	Distribución de hombres y mujeres seleccionados según área profesional y puesto	RRHH RESPONSABLE DE	ANUAL

	(Informe de resultado de incorporación por género)	IGUALDAD	
2. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas .	Información facilitada: Fuentes de reclutamiento, asociaciones, posible problemática en la contratación. Informe de incorporaciones por género que se hayan producido.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Número de vacantes y número de mujeres y hombres seleccionados. Informe por género sobre incorporaciones.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Favorecer acuerdos con autoescuelas, Ayuntamientos, etc. en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B en puestos masculinizados, como el de especialista.	Acuerdos establecidos y número de mujeres con las que se aplica la medida	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.4.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS

1. Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Número contratos indefinidos y temporales por sexo	RRHH	ANUAL
2. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a: a) La transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. b) La transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. c) Los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. d) Número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y a quienes que finalmente han aumentado de jornada	Informe anual (Fuentes de reclutamiento, Asociaciones, Problemática en la contratación) Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado. A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura.	Incorporar este principio a los procesos y número de personas: hombres y mujeres.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Informe del nº de personas desagregadas por sexo y grupo profesional que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está subrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento o informe explicativo	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

ÁREA Nº 2

2 | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	SEIS MESES
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino, en la medida de lo posible y se respetará siempre la nomenclatura del convenio colectivo vigente.	Denominaciones neutras	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Diseñar planes de carrera, valorando la carrera profesional a medio-largo plazo. Transparencia en la clasificación profesional. Incorporar la descripción objetiva de los puestos y las competencias de cada uno según el puesto, en el manual de acogida.	Informes sobre planes de carrera y de clasificación profesional	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

ÁREA Nº 3

3 FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº de horas. Nº de personas formadas y horario de formación presencial/ on line	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

2. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos. Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas. Horarios y tipo de formación: on line o presencial.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA
3. Revisar los módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones y para reciclaje de la plantilla existente.	Nº de veces que se incluye	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA
4. Incluir módulos de igualdad en todas las formaciones (píldoras o acciones informativas de igualdad).	Nº de veces que se incluye	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Revisar en la Comisión de seguimiento y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisiones: Ver cursos y módulos.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	Nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA
2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº de formaciones fuera y dentro de la jornada	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento y puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.	Desarrollo del programa	RRHH	ANUAL
5. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.	Nº de veces que se aplica y número de interesados e interesadas en realizarla.	RRHH	ANUAL
6. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, para alcanzar el máximo porcentaje de participación de mujeres.	Porcentaje participación de mujeres y hombres en F.E.	RRHH	ANUAL

7. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de formaciones relacionado con cada supuesto.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
8. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Nº de colaboraciones, descripción de las mismas y resultados	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
10. Incentivar la formación por flexibilidad horaria o condonación de horas trabajadas para formación relacionada con el puesto de trabajo.	Nº de horas de formación	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

ÁREA Nº 4

4 | PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar, en el caso de que el convenio colectivo de aplicación establezca otro sistema, se aplicará este.	Procedimiento elaborado	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas y medios de información y comunicación	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar	Comunicación de la posibilidad y formulario donde la empleada o empleado pueda expresar sus deseos de promocionar	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA
4. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y	Registro del nivel de estudios	RRHH	ANUAL

formación de la plantilla, desagregada por sexo y por puesto de trabajo.	de la plantilla desagregado por sexo y puesto	RESPONSABLE DE IGUALDAD	
5. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para los/las que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación /mandos	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de especialista a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	Anual
2. Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a	Nº de hombres y mujeres que	RRHH	Anual

puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	participan		
3. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años desagregados por sexo	RRHH	VIGENCIA

ÁREA Nº 5

5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Aplicación de la medida	RRHH COMPRAS	VIGENCIA
2. Fomentar reuniones de trabajo y formaciones por videoconferencia, evitando desplazamientos y pernoctación fuera del domicilio, dado que la empresa trabaja a nivel nacional. Igualmente fomentar el teletrabajo y trabajo a distancia.	Número de videoconferencias y usuarios (reuniones internas y externas)	RRHH INFORMÁTICA	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	SERVICIO PREVENCIÓN	ANUAL
2. Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo, lactancia natural y menopausia, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente, y se facilitan trípticos informativos al respecto al personal	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	SERVICIO PREVENCIÓN RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, lactancia natural y menopausia y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	SERVICIO PREVENCIÓN	ANUAL
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe de siniestralidad desagregado por sexo.	SERVICIO PREVENCIÓN	ANUAL

ÁREA Nº 6

6: CONCILIACIÓN: CORRESPONSABILIDAD, VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Posibilidad de solicitar excedencia por estudios durante el periodo lectivo. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica y proceso	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Preferencia en el Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación, con justificación de la empresa.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
7. Establecer un permiso retribuido de ocho horas anuales para el tiempo necesario	Nº de solicitudes y nº de	RRHH	ANUAL

para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	veces que se aplica	RESPONSABLE DE IGUALDAD	
8. Estudio por la empresa de casos de preferencia en el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, previa solicitud por escrito, y siempre que la misma disponga de vacantes.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.	Estudio e inclusión de medidas en el caso de detectarlas	RRHH	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.	A través de la nómina mensualmente. Número de acciones (Campañas, jornadas...)	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Difundir los derechos y medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007. Serán publicados en el portal del empleado, en el Manual de empresa y en los tabloneros de la empresa. Estudiar la posibilidad de adaptar la jornada condicionado también según las necesidades del cliente.	Comprobar publicaciones Número, sexo y perfil de las personas beneficiarias de las	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

	medidas de conciliación		
3. Reducción de jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con misma duración y régimen los dos progenitores ambos trabajando en activo, para cuidado del lactante desde que cumple 9 meses hasta los 12 meses de edad.	Número de casos	RRHH PERSONAL	ANUAL
4. Estudio particular de situaciones donde se permita conciliación empresa/plantilla, y fomentar el teletrabajo para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.	Número de casos	RRHH PERSONAL	ANUAL
5. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	RRHH	ANUAL
6. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
7. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten un cambio de centro por proximidad a su domicilio (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
8. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Mientras se equiparan la duración del permiso por nacimiento de menor, tres días de permiso retribuido por nacimiento para los hombres.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE IG.	

ÁREA Nº 7

7 | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo.	RRHH PERSONAL	ANUAL
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	RRHH PERSONAL	ANUAL
3. Dentro del Plan de formación anual hay una partida específica para acciones formativas dirigidas a la especialización en determinadas materias, el desarrollo profesional de la organización, posibilitando el acceso y promoción a puestos de mayor responsabilidad con perspectiva de género, para que pueda acceder a dichos puestos el sexo menos representado.	Número de acciones formativas sesgadas por sexo y tipo de especialización	RRHH	ANUAL

ÁREA Nº 8

8 | RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar un estudio salarial periódico de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado/auditoría interna	RRHH	SEIS MESES
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras	RRHH	SEIS MESES
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	SEIS MESES

ÁREA Nº 9

9 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH PREVENCION	ANUAL
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH-PREVENCION RESPONSABLE IG.	ANUAL
3. El departamento de RRHH/SPP presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL
4. Formar a la comisión de seguimiento de igualdad y a RRHH en materia de acoso sexual y por razón de sexo (titular y suplente).	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal de estructura que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL
6. Seguimiento de aplicación del código de conducta para prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo: informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Registro informe anual	RRHH RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

ÁREA Nº 10

10 VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el presente Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones: Portal del empleado/a, cursos PRL, INFORGES, Manual de empresa, tabloneros, etc.	RRHH	ANUAL
2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como dicta el RDL 9/2018.	Nº de veces que se aplica y medio por el que se acredita.	RRHH	ANUAL
3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se ha aplicado esta medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible	Nº de veces que se ha aplicado esta medida	RRHH RESPONSABLE DE	ANUAL

atendiendo a la actividad de Limcamar.		IGUALDAD	
5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir desde 3 hasta 24 meses.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
6. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de un mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se ha aplicado esta medida	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL
7. Sensibilización el DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (25 noviembre), con un “pildorazo informativo” específico en la nómina de toda la plantilla ese mes.	Nº de comunicaciones	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL
8. PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIA, incluida la violencia de género en la plantilla de Limcamar.	Nº de veces que se aplica	RRHH SPP RESPONSABLE IG.	ANUAL
9. INSERCIÓN LABORAL de mujeres víctimas de violencia de género. Compromiso con la firma de acuerdos y convenios con Entidades y Organismos públicos y privados. Establecimiento de acuerdos con Entidades Locales, Comunidades Autónomas y Organizaciones no gubernamentales para fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género u otros colectivos con riesgo de exclusión social.	Nº de acuerdos Nº de mujeres contratadas/formadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
10. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 24 MESES con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE IG.	ANUAL

11. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de su situación de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a Limcamar.	Aplicación de la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
9. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
10. La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
11. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
12. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su situación de víctima, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
13. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
16. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos...para la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género.	Colaboraciones	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
17. La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género el acceso a la mutua para la asistencia psicológica de la trabajadora por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas, siempre que la trabajadora víctima de violencia de género acredite su baja por accidente o enfermedad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
18. La empresa concederá una ayuda económica de 150€ en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler, además del permiso retribuido por el tiempo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

necesario, sin exceder máximo un mes.			
19. La empresa facilitará y gestionará el acceso de la trabajadora a la mutua para recibir la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de una agresión sexual reconocida judicialmente por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas, siempre que la trabajadora víctima de violencia de género acredite su baja por accidente o enfermedad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

ÁREA Nº 11

11 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	RRHH COMERCIAL	ANUAL
2. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas.	Muestreo de comunicados, mensajes, ... Lenguaje e imágenes corregidos	RRHH COMERCIAL	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	ANUAL
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH - INFORMATICA	VIGENCIA
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH COMPRAS	VIGENCIA
4. Buzón Igualdad, quejas y sugerencias en Delegaciones físicas y mail. Investigar reclamaciones y determinar posibles soluciones	Número de veces	RRHH RSC	VIGENCIA

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Diseño de la campaña	RRHH - RSC	Anual
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH - RSC	Anual

3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones	RRHH - RSC	Anual
4. Campaña el día 8 de marzo de la mujer trabajadora	Diseño de la campaña	RRHH - RSC	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	ANUAL
2. Difundir de forma cíclica en el tiempo de la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH - ADMON	ANUAL
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Difusión del protocolo de acoso y derechos de las víctimas de violencia de género.	Folleto y nº de personas informadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Sensibilizar para fomentar la corresponsabilidad: Frases como pildorazos informativos mensuales en las nóminas. Incluir como contenido en la formación de Igualdad y en los trípticos.	Nº de personas que reciben nómina con frase corresponsabilidad	RRHH PERSONAL	ANUAL

PARTE III: PRESUPUESTO IMPLEMENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el primer año del III Plan de Igualdad, dotándose cada año, durante la vigencia del Plan, el importe destinado a cada área del mismo.

- 1.- Procesos de selección y contratación: 3500€
- 2.- Clasificación Profesional: 1500€
- 3.- Formación: 32.000€
- 4.- Promoción Profesional: 1000€
- 5.- Condiciones de Trabajo: 2000€
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral: 2000€
- 7.- Infrarrepresentación femenina:1500€
- 8.- Retribuciones: 2000€
- 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 3000€
- 10.- Violencia de Género: 4000€
- 11.- Comunicación y sensibilización: 3000€

PARTE IV: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad **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 en base al siguiente **REGLAMENTO**:

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de un mes, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por dos representantes por la parte empresarial, y dos personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad. Asimismo, se nombrarán dos suplentes por ambas partes.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

El/la responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Funcionamiento de la comisión:

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a cinco días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

La fase de seguimiento se realizará de manera continua y regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Para llevar a cabo el seguimiento, Limcamar elabora fichas de seguimiento específico para cada área de acción, donde se evalúan las medidas realizadas (evaluación de impacto, evaluación de proceso y evaluación de resultados, con su concreta calificación y nivel de corrección), con la finalidad de detectar necesidades y poder recibir de la Comisión asesoramiento en la adopción de nuevas medidas o corregir las existentes.

PARTE V: CONCLUSIÓN

El respeto de los derechos humanos y de la igualdad entre mujeres y hombres son valores en los que se fundamenta Limcamar, y en consecuencia, el Plan de Igualdad es una herramienta más para velar por ello.

En la política de Igualdad de Limcamar destaca la importancia de promover la igualdad, así como la idea compartida de que los derechos humanos son universales y se aplican a todas las personas, con independencia de su sexo, entre otras cosas en el ámbito laboral.

Un objetivo fundamental del Plan consiste en eliminar las desigualdades entre mujer y hombre y promover su igualdad, y de luchar contra la discriminación por diversos motivos, incluidos el sexo, en la definición y ejecución de las citadas acciones. Así se podrá alcanzar una integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades, comunicaciones, toma de decisiones, relaciones, etc. que se den en la empresa.

En el programa de trabajo para los próximos años, a partir de la aprobación del mismo, Limcamar ha reafirmado su compromiso de seguir trabajando para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la organización, cuyos ámbitos prioritarios son las áreas desarrolladas de actuación en Igualdad, con la firme idea de la empresa de seguir avanzando en la misma línea de acelerar el progreso hacia la igualdad de género y lograr esa igualdad de facto en Limcamar y en la sociedad.

