

AP1 MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP1-01	Dentro de la UNIDAD DE IGUALDAD, se creará la figura de Agente de Igualdad, encargado de coordinar la implantación del PLAN DE IGUALDAD, así como la propia coordinación de la UNIDAD DE IGUALDAD	ALTA	<i>Araceli Navarro Cristina Rigau</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Septiembre de 2009
AP1-02	Se creará un grupo de trabajo (UNIDAD DE IGUALDAD) encargado de implantar las acciones positivas del PLAN DE IGUALDAD. La UNIDAD DE IGUALDAD se distribuirá de forma paritaria y se informará a los trabajadores de la creación de este grupo de trabajo. Se formalizará, mediante actas, la aceptación de los miembros (se incluirán las funciones de los mismos) Se confeccionarán cartas de comunicación a la empresa. La UNIDAD DE IGUALDAD realizará, como mínimo, reuniones trimestrales, para ocuparse de la correcta implantación del PLAN DE IGUALDAD y se ocupará de atender las diferentes necesidades de los trabajadores/as relacionadas con la materia.	ALTA	<i>RRHH Gerencia</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	19 marzo de 2009
AP1-03	Se confeccionará la POLITICA en materia de IGUALDAD, en el que consten los principios básicos de la empresa y en la que se incluirá la información básica relativa al AGENTE y la UNIDAD DE IGUALDAD (quien es, funciones y localización)	ALTA	<i>U. Igualdad Consultora</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Febrero 2009 Revisada julio 2010 Junio 2009, comunicado interno de la política.

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.

MEDIDAS DE FORMACIÓN , INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP2-01	Se informará a los trabajadores/as sobre la creación de las UNIDADES DE IGUALDAD, la POLITICA de la Empresa en materia de igualdad y, las responsabilidades y funciones tanto de UNIDAD DE IGUALDAD como de todo el personal de la empresa. Esta información se realizará mediante la difusión de un folleto informativo que se entregará a todo el personal.	MEDIA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>Consultoría</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Setiembre 2008 – Abril 2010 Noviembre 2009, comunicado interno, recordatorio de la figura de Agente de Igualdad y de la Unidad de Igualdad.
AP2-02	Se difundirá una Guía de Buenas Prácticas, destinada a la información y concienciación de la empresa sobre las actitudes y medidas positivas de la misma así como los principios de buenas prácticas en materia de igualdad.	MEDIA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>Consultoría</i> <i>RRHH</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Septiembre de 2009
AP2-03	Se comunicará a todas las ETT's, de la existencia e implantación del PLAN DE IGUALDAD en la empresa (mediante un comunicado o un folleto informativo)	MEDIA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>Consultoría</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas Elena Pacho	Septiembre 2010
AP2-04	Se elaborarán carteles informativos, a fin de que los trabajadores/as conozcan la existencia del PLAN DE IGUALDAD y la importancia del mismo, como medio de concienciación de la actividad e información de la misma. Solicitando la participación de la plantilla e indicando el compromiso de la empresa en materia de IGUALDAD.	ALTA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>Consultoría</i> <i>RRHH</i>	Noviembre 2008	Recursos propios de la organización. 10 horas Elena Pacho	Septiembre 2010
AP2-05	Se revisarán las comunicaciones internas y externas, para detectar y corregir el posible lenguaje sexista.	BAJA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>Consultoría</i>	Periódicamente	Recursos propios de la organización. 16 horas de la	Enero y febrero de 2010

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.

AP2 MEDIDAS DE FORMACIÓN , INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
					figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	
AP2-06	Se realizarán PLANES DE INFORMACIÓN en materia de igualdad. Se incluirán los diferentes temas relacionados, que ayuden e informen al personal sobre sus derechos en materia de igualdad (maternidad, lactancia, información sobre los protocolos relacionados con acoso sexual, etc.) Dichos PLANES DE INFORMACIÓN serán revisados periódicamente, con el fin de mantenerse actualizados.	MEDIA	<i>A. Igualdad</i> <i>U. Igualdad</i> <i>RRHH</i>	Enero 2009 (a incluir en los que existen)	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau. 24 horas Elena Pacho	Diciembre de 2009.
AP2-07	Se realizarán anualmente PLANES DE FORMACIÓN planificada y actualizados, en los que se incluirán dos líneas de formación: <ul style="list-style-type: none"> Formación Técnica específica: A fin de que se den las herramientas técnicas necesarias relacionadas con la promoción y la formación de acceso a puestos de trabajo superiores Herramientas de Igualdad: Formación destinada a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a los trabajadores/as y Mandos responsables (liderazgo, gestión de grupos, el lenguaje no sexista en la comunicación, inteligencia emocional, etc.) 	MEDIA	<i>RRHH</i> <i>U. Igualdad</i> <i>A. Igualdad</i>	Enero 2009 (a incluir en los que existen)	Recursos propios de la organización. 66 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Enero 2010: Plan de Formación. Enero y febrero 2010: Formación en Igualdad.
AP2-08	La FORMACIÓN debe realizarse teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de la vida laboral con la familiar de la plantilla, buscando el equilibrio entre la producción y la conciliación familiar-laboral.	MEDIA	<i>RRHH</i> <i>U. Igualdad</i> <i>A. Igualdad</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Enero 2010: Plan de Formación.
AP2-09	La participación, en detección de casos o situaciones de desigualdad, es muy importante, por lo que se recomienda la colocación de un BUZON DE SUGERENCIAS que la UNIDAD DE IGUALDAD revisará quincenalmente y dará respuesta a las propuestas o casos detectados. Este BUZON DE SUGERENCIAS	MEDIA	<i>RRHH</i> <i>U. Igualdad</i>	Enero 2009	Recursos propios de la organización. 4 horas de la	Noviembre 2009, comunicado interno.

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.


AP2	MEDIDAS DE FORMACIÓN , INFORMACIÓN, COMUNICACIÓN Y LENGUAJE					
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
	<p>puede ser compartido con el de Seguridad Laboral en caso de existencia del mismo, informando a los trabajadores/as y especificando en la hoja de comunicado a que área se refiere. Por ello se debe crear una ficha de comunicado polivalente e informar del sistema a todo el personal.</p> <p>Se recomienda, del mismo modo, la creación de una extensión telefónica a la que dirigirse, de forma personal, con el Agente de Igualdad.</p>				figura de Agente de Igualdad. Cristina Rigau 8 horas Elena Pacho	

AP3 MEDIDAS DE SELECCIÓN PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP3-01	En los PLANES DE FORMACIÓN se incluirán formaciones técnicas que ayuden a los trabajadores/as a adquirir conocimientos necesarios para acceder a las promociones.	MEDIA	<i>RRHH U. Igualdad A. Igualdad</i>	Enero 2009	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Plan de formación 2010
AP3-02	En aquellas promociones en que exista una desigualdad patente entre hombres y mujeres, en el puesto de trabajo, se tendrá en cuenta la búsqueda de la paridad, por lo que con las mismas capacidades se debería priorizar el acceso del colectivo minoritario.	ALTA	<i>RRHH U. Igualdad A. Igualdad</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Septiembre 2010
AP3-03	Se tenderá a igualar, de forma progresiva, el nivel de salario, ya que como hemos observado en la identificación, el nivel salarial de las mujeres, está en la mayoría de los casos por debajo del hombre.	MEDIA	<i>RRHH Gerencia U. Igualdad A. Igualdad</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Septiembre 2010
AP3-04	Se tenderá a igualar, el porcentaje de contratos indefinidos en el grupo minoritario, aunque en esta medida no se identifica una discriminación hacia la mujer, sino que el menor número de contratos indefinidos lo encontramos en el sector masculino.	MEDIA	<i>RRHH U. Igualdad A. Igualdad</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Septiembre 2010
AP3-05	La representación de los trabajadores, así como el Agente de Igualdad conocerán los mecanismos y procedimientos de selección, para comprobar que no existe discriminación en los mismos por razón de sexo su forma o contenido.	MEDIA	<i>RRHH U. Igualdad A. Igualdad</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de	Septiembre 2010

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.



SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES POSITIVAS

Realizado por: 
Fecha: Octubre 2008

						Igualdad Cristina Rigau	
--	--	--	--	--	--	----------------------------	--

AP4 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y MOOBING						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP4-01	Se crearan protocolos sobre las actuaciones a seguir por la empresa, y sistemas de detección, identificación y trato en caso de ACOSO SEXUAL. Estableciendo pautas claras de prevención y actuación, en caso de detectarse una situación de acoso sexual y actitudes no permitidas en la empresa, s decir el establecimiento de protocolos, procedimientos y fijación de metas.	MEDIA	<i>A. Igualdad U. Igualdad Delegados S. Prevención</i>	Febrero 2009	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Marzo 2009
AP4-02	Se crearan protocolos sobre las actuaciones a seguir por la empresa, y sistemas de detección, identificación y trato en caso de MOBBING por razón de sexo. Estableciendo pautas claras de prevención y actuación, en caso de detectarse una situación de mobbing sexual y actitudes no permitidas en la empresa	MEDIA	<i>A. Igualdad U. Igualdad Delegados S. Prevención</i>	Febrero 2009	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau. 24 horas Elena Pacho	Septiembre 2010
AP4-03	Se informará a los trabajadores/as (PLAN DE INFORMACIÓN) sobre los protocolos a seguir por el personal y por la empresa en temas de acoso sexual y mobbing.	MEDIA	<i>A. Igualdad U. Igualdad</i>	Marzo 2009	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Diciembre 2009. Comunicado interno.
AP4-04	Se priorizará la investigación de los casos de acoso sexual y mobbing.	ALTA	<i>A. Igualdad U. Igualdad Delegados S. Prevención</i>	Permanente		

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.

AP5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL/FAMILIAR						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP5-01	Se establecerá un protocolo para MUJERES EMBARAZADAS (o se revisará el que exista en el Servicio de Prevención Propio o el entregado por el Servicio de Prevención Ajeno), a fin de que se estipulen los pasos a seguir a nivel de comunicación y seguridad de la trabajadora y el feto, por lo que se evaluará en cada caso el puesto de trabajo específico y se informará a la trabajadora, de las actividades que no es recomendable realizar durante este periodo.	ALTA	<i>S. Prevención U. Igualdad A. Igualdad RRHH</i>	Diciembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Abril 2009
AP5-02	Se establecerán protocolos específicos para mujeres trabajadoras especialmente sensibles, cuando la especial sensibilidad al trabajo que realicen esté relacionada con una afección o hipersensibilidad propia de la mujer.	ALTA	<i>S. Prevención U. Igualdad A. Igualdad RRHH</i>	Diciembre 2008	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau. 16 horas Elena Pacho	Septiembre 2010
AP5-03	Se informará a los trabajadores sobre los derechos derivados en caso de lactancia, maternidad, obligaciones familiares, adopción o acogimiento, cuidado de menores o discapacitados, paternidad, a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos atendiendo a la Ley de Conciliación Familiar.	MEDIA	<i>U. Igualdad A. Igualdad RRHH</i>	Periódicamente	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau. 8 horas Elena Pacho.	Diciembre 2009, información en materia de igualdad
AP5-04	Se estudiarán, de forma individual, los casos en los que se den las necesidades específicas sobre conciliación laboral y familiar. El Agente de Igualdad debe estar presente durante la realización de los mismos.	MEDIA	<i>U. Igualdad A. Igualdad RRHH</i>	Permanente	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	De abril de 2009 a septiembre 2010

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.

AP6 MEDIDAS DE SEGUIMIENTO						
Código	ACCIÓN POSITIVA	Prioridad ¹	Responsable ²	Plazo de Ejecución	Valoración Económica	Control Ejecución
AP6-01	<p>La UNIDAD DE IGUALDAD se reunirá bimensualmente, para realizar el seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD. Estas reuniones (debido a las características de la empresa) podrían coincidir con las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, a fin de integrar la IGUALDAD con los demás temas a tratar.</p> <p>Se confeccionarán actas de las reuniones, con los temas tratados y el estado de la implantación del PLAN.</p>	BAJA	<i>U. Igualdad A. Igualdad</i>	Bimensualmente	Recursos propios de la organización. 8 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Desde Marzo de 2009
AP6-02	<p>Se realizaran auditorias anuales, de seguimiento de la implantación del PLAN DE IGUALDAD, anexando al mismo, aquellas acciones positivas derivadas de la participación de los trabajadores/as de la empresa, fruto de las reuniones de la UNIDAD DE IGUALDAD, etc y se realizará el control de la ejecución de las acciones positivas implantadas.</p>	BAJA	<i>U. Igualdad A. Igualdad RRHH Consultoria</i>	Diciembre 2009	Recursos propios de la organización. 30 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau. 34 horas Elena Pacho	Septiembre 2010
AP6-03	<p>Se realizará de forma anual, una encuesta anónima para evaluar la implantación del PLAN DE IGUALDAD, identificación de desigualdades, etc., a fin de que el PLAN DE IGUALDAD sea un documento vivo que se renueve y actualice con la organización.</p>	BAJA	<i>U. Igualdad A. Igualdad RRHH Consultoria</i>	Diciembre 2009	Recursos propios de la organización. 4 horas de la figura de Agente de Igualdad Cristina Rigau	Abril 2009, comunicado interno en el que se traslada el resultado de la encuesta sobre la igualdad.

² La asignación de RESPONSABLES se detalla en negro y la asignación de COLABORADORES se detalla en gris ambas dentro del ítem RESPONSABLES.