



# Extracto

# Plan de Igualdad

# 2021 -2025

## INTRODUCCIÓN. -

Con la elaboración del I Plan de Igualdad OMIE pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable para alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres así como las normas que la desarrollan, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este plan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, constituyendo un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando OMIE desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y actualizar las acciones a desarrollar a la normativa reciente.

De este modo, se refuerza aún más el compromiso de OMIE con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminación por razón de sexo, así como con el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo esta como un principio estratégico de nuestras políticas corporativas.

## NATURALEZA DEL PLAN. -

El Plan de Igualdad, es un documento **estratégico** de la empresa, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene **objetivos**, medidas y actuaciones **viabes y realistas**, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; **adaptados** a la realidad de la organización y del diagnóstico de la situación; **evaluables** y medibles.

Se trata además de un Plan:

- **Integral:** diseñado para todas las personas que trabajan en OMIE.
- **Negociado:** entre la empresa y la representación legal de las y los trabajadores representada por los dos sindicatos más representativos, tanto CCOO como UGT.
- **Transversal:** siendo uno de los principios rectores y una estrategia de OMIE la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- **Dinámico, flexible y adaptable:** a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- **Temporal:** con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

### COMISIÓN NEGOCIADORA. -

Para la elaboración, diseño e implantación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2021-2025 de OMIE, y ante la ausencia de Representantes Legales de los Trabajadores en la empresa, se procedió, tal y como establece el art. 5 del RD 901/2020 a la creación de la Comisión Negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos.

Las funciones de la Comisión Negociadora serán las siguientes:

1. Informar al personal de OMIE sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
2. Establecer la metodología y las fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
3. Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad. Para lo cual la empresa facilitará a la RLPT la información necesaria desagregada por sexo.
4. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico, en las siguientes áreas de intervención, tal y como recoge el artículo 46.2 de la LOIMH:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Infrarrepresentación femenina.
  - Retribuciones.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
  - Otras materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral, etc.
5. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
  6. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
  7. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
  8. Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
  9. El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
  10. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación o se acuerden por la propia comisión.

### **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. -**

Con el objetivo de conocer la situación real de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad durante el mes de febrero de 2021.

Para ello, se ha procedido a recoger la información, al debate, negociación y aprobación de propuestas de mejora que se han incluido en el plan.

Un diagnóstico que se ha hecho, de acuerdo con los criterios de:

Instrumentalidad: realizada con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.

Flexibilidad: se ha tenido en cuenta en contenido, extensión y forma en que se ha realizado las necesidades concretas de la empresa.

Dinamismo: adaptado y actualizado a las necesidades y características de la empresa.

Ha sido elaborado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados.

Se ha incorporado el análisis de la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objetivo del diagnóstico ha sido identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y de forma específica:

- § Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- § Hacer visible la situación de partida de la plantilla y detectar una posible segregación horizontal y vertical.
- § Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta.
- § Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de los recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- § Formular recomendaciones o propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades que pudieran ser detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integran el plan de igualdad.

Por lo tanto, la finalidad del diagnóstico será la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

El presente diagnóstico se elabora tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en los RD 901/2020 y RD 902/2020 de fecha 14 de octubre, desarrollados en las siguientes áreas:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación Profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo



10. Comunicación
11. Riesgos laborales
12. Violencia de género

Se elabora este diagnóstico tras la recopilación de información y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos atendiendo a los criterios definidos en el Real Decreto 901/2020 y RD 902/2020.

Dichos datos han sido recogidos durante los meses de febrero y marzo de 2021, tras la aprobación de los indicadores por la Comisión Negociadora en su reunión del 10 de febrero de 2021.

Los datos han sido recogidos por las personas responsables del Departamento de Organización y Personas de la Dirección de Planificación y Gestión Corporativa de la empresa, permitiendo así el resultado del presente diagnóstico.

Toda la información abordada en el Diagnóstico, recoge la situación en OMIE a fecha 31 de diciembre de 2020.

#### **PLAN DE IGUALDAD. -**

El Plan de Igualdad define la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

El plan de igualdad contiene las medidas, en virtud de los resultados del diagnóstico, sobre las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que responden a la situación real de la empresa y pretenden contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico de OMIE, se han negociado y aprobado las medidas, que se recogen a continuación, agrupadas en las distintas materias de actuación recogidas en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las normas que la desarrollan, estableciendo así una serie de objetivos, generales y específicos:

- **OBJETIVOS GENERALES:**

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de OMIE, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- § Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- § Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- § Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- § Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y a la Comisión de Seguimiento.
- § Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- § Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- § Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- § Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- § Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

§ **ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.

Evitar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.

Equilibrar los distintos niveles jerárquicos y áreas funcionales de la empresa.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento de personal.

§ **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.

Identificar y definir los puestos de trabajo de la empresa. Asegurar en la empresa que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.

§ **ÁREA DE FORMACIÓN:**

Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación que ofrece la empresa.

Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.

Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a la dirección y mandos intermedios.

Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida al conjunto de la plantilla.

Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

§ **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.

Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

§ **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO. AUDITORÍA SALARIAL:**

Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.

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

Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, incentivos y beneficios sociales, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Analizar comparativamente las retribuciones de hombres y mujeres, teniendo en cuenta, no sólo el sueldo base, sino también los complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.

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

Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.

Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar y laboral.

Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.

Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.

Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

§ **ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran infrarrepresentadas.

Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.

§ **ÁREA DE RETRIBUCIONES:**

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

Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

§ **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.

Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de la empresa.

Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece. Difundir, así mismo, el Código Ético de la entidad.

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.

Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

§ **ÁREA DE SALUD LABORAL:**

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

§ **ÁREA DE COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA:**

Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.

Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa.

Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa.

Asegurar la utilización del lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la empresa.

Que toda la información que se envía por parte de la empresa, llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo

Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad. Comunicar e informar de la aprobación del I Plan de Igualdad.

Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del I Plan de Igualdad de la empresa y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.

Mantener a la plantilla informada de todas las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y otras, que les puedan afectar.

Contar con una plantilla informada en materia de igualdad.

Difusión en la página web de la empresa de la política de igualdad de la empresa, incluido el Plan de Igualdad.

Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas y la cultura de la empresa.

Conocer la conformidad e inquietudes de la plantilla con respecto a la aplicación de las medidas de igualdad implementadas por la empresa.

§ **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.