



I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2024

INDICE

1. DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD	1
2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	2
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	7
6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA	8
7. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA	9
8. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN	10
9.1 FUNCIONES	11
9.2 COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA SEGUIMIENTO:	12
9.3 SUSTITUCIONES	13
9.4 REUNIONES:	13
9.5 ACTAS:	14
9.6 CONFIDENCIALIDAD:	14
9.7 DISPOSICIONES TRASITORIAS	14
10. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	15
10.1 CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA	15
10.1.1. Datos generales	15
10.2. CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	17
10.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	17
10.3.1 Datos Generales	17
10.3.2 Movimientos de personal	31
10.3.3 Responsabilidades familiares	33
10.3.4 Promoción y formación	33
10.5 ANÁLISIS CUALITATIVOS:	34
11. ACCIONES	35
11.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	35
11.2 AREA DE RETRIBUCIÓN	38
11.3 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	39
11.4 ÁREA DE FORMACION	42
11.5 ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	43
11.6 ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	44
11.7 ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	45

11.8 ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	46
11.9 ÁREA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	47
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	48
13. GLOSARIO.....	49
14. ANEXO.....	52

1. DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el Plan de Igualdad es 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de MONTAJES ELÉCTRICOS GARCÍA S.L., en adelante MEG, se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de MEG son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, 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 trabajador 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 integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona

que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

5. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (Art. 6):

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL (Art. 7):

Se considera 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.

7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Se considera 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. Se considerarán en todo caso discriminatorio 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

8. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o

efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de MEG con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, acta de aprobación del Plan de igualdad.).

6. ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el 04 marzo de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de Diciembre de 2024.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

7. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan.

8. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Montajes Eléctricos García, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

9. COMISIÓN DE IGUALDAD

9.1 FUNCIONES

La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, basado en un diagnóstico previo de la situación de la sociedad y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

Para la elaboración del Diagnóstico y Seguimiento de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa

Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.

Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad)
- Promoción profesional
- Formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista.

Se podrán añadir a estas áreas especificadas en la Ley 3/2007, otras como las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, la atención a víctimas de malos tratos y la comunicación del propio Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan que será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y cronogramas para su evaluación.

9.2 COMPOSICIÓN COMISIÓN PARITARIA SEGUIMIENTO:

La composición de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Seguimiento, estará conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la empresa firmantes del Plan. La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Entre otras funciones son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
 - Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
 - Ser informada mensualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
 - Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
 - Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la compañía y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

9.3 SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona por otra ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

9.4 REUNIONES:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

9.5 ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

9.6 CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

9.7 DISPOSICIONES TRASITORIAS

Cualquier disposición reglamentaria, que afecte al contenido del presente reglamento, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento en una reunión específica para el caso.

10. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

10.1 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

10.1.1. Datos generales

Denominación social:	MONTAJES ELECTRICOS GARCIA S.L
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
Dirección:	CL BURSAO 7
Teléfono:	976433211
E-mail:	mergarcia.@montegar.es
Página Web:	https://www.montegar.es

Montajes Eléctricos García SL (en adelante, MEG) es una empresa dedicada a las **instalaciones y servicios** eléctricos que desde la humildad y la honestidad, ha ido creciendo y adquiriendo una presencia en el sector que la ha situado en la actualidad como un referente a escala nacional. En MEG somos conscientes de la importancia del capital humano y por eso contamos con un equipo de 180 personas, para aportar soluciones energéticas. Este diagnóstico afecta a las delegaciones de Madrid, Barcelona, Granada, Navarra, Ávila, Valladolid, Baleares, donde se cuenta con personal contratado. La web de la empresa es: www.montegar.es. MEG, cuenta con un Código de Conducta de aplicación a todas las personas que trabajan en la empresa.

Nuestra misión es desarrollar e implementar proyectos de ingeniería industrial, telecomunicaciones y climatización que aporten soluciones eficientes y de ahorro energético para nuestros clientes, todo ello en un contexto sostenible y socialmente responsable.

Nuestro objetivo es ser referentes en el mercado nacional prestando unos servicios de calidad para nuestros clientes en el ámbito de las soluciones energéticas que permitan generar eficiencia y ahorro a nuestros colaboradores y clientes.

Nuestros Valores.

Pasión por el cliente: nuestro objetivo es la satisfacción del cliente.

Trabajo en equipo: personas al servicio de personas.

Responsabilidad y compromiso: Decimos lo que hacemos y hacemos lo que decimos.

Innovación y mejora continua: queremos aportar las mejores soluciones de manera continuada a nuestros clientes.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado

actividades de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la empresa y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad dentro de MEG se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad Meg entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	9	5,36%	159	94,64%	168

La plantilla total de MEG es de 168 personas de las que el 5,36 % son mujeres y el 94,64 % hombres. En el análisis global, el dato ofrece una presencia desequilibrada respecto a la presencia ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Los datos sobre recursos humanos indican que la proporción de hombres supera significativamente a la de mujeres dado que el sector eléctrico es un sector muy masculinizado, dado que desde los centros de formación ya se aprecia esta tendencia.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	6	6,38%	88	93,62%	94

10.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores/as



10.3 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

10.3.1 Datos Generales

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0		0		0
20 – 29 años	3	8,11%	34	91,89%	37
30 – 45 años	2	2,90%	67	97,10%	69
46 y más años	4	6,45%	58	93,55%	62
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	1	1,56%	63	98,44%	64
Temporal a tiempo Parcial	1	50,00%	1	50,00%	2
Indefinido a Tiempo Completo	3	3,41%	85	96,59%	88
Indefinido a Tiempo Parcial	3	50,00%	3	50,00%	6
Prácticas	1	16,67%	5	83,33%	6
Otros (becas de formación, etc)	0	0,00%	2	100,00%	2
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0,00%	11	100,00%	11
De 6 meses a 1 año	0	0,00%	37	100,00%	37
De 1 a 3 años	3	5,77%	49	94,23%	52
De 3 a 5 años	1	5,00%	19	95,00%	20
De 6 a 10 años	0	0,00%	6	100,00%	6
Más de 10 años	5	11,90%	37	88,10%	42
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.TECNICO SUPERIOR	1	12,50%	7	87,50%	8
2.TECNICO MEDIO	2	15,38%	11	84,62%	13
3.AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	38,46%	8	61,54%	13
4.OFICIAL 1ª,2ª Y 3ª	1	0,76%	130	99,24%	131
5.PEON	0	0,00%	3	100,00%	3
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0,00%	0	0,00%	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0,00%	3	100,00%	3
Entre 12.001 € y 14.000 €	2	50,00%	2	50,00%	4
Entre 14.001 € y 18.000 €	3	4,55%	63	95,45%	66
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	1,79%	55	98,21%	56
Entre 24.001 € y 30.000 €	2	7,41%	25	92,59%	27
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	8	100,00%	8
Más de 36.000 €	1	25,00%	3	75,00%	4
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0,00%	1	100,00%	1
De 20 a 35 horas	3	33,33%	6	66,67%	9
De 36 a 39 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
40 horas	6	0,00%	152	0,00%	158
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	9	5,36%	159	94,64%	168

Los datos reflejan una plantilla con cierta madurez. El tramo de edad entre 30 a 45 años de la plantilla total supone un 41% de la plantilla total. En este grupo de edad el porcentaje de mujeres en plantilla estable es del 2.9%. El siguiente grupo de edad con mayor presencia es el grupo de 46 en adelante que representa un 37% en los datos recogidos como total plantilla. En este grupo de edad el porcentaje de mujeres en plantilla estable es del 6.5%. El porcentaje de mujeres sigue siendo muy bajo dada la masculinidad del sector.

En el cuadro de distribución de plantilla por tipo de contrato observamos que un gran porcentaje de mujeres posee contratos estables siendo la mitad de ellas a tiempo parcial, mientras que en los hombres los porcentajes de contratos temporales e indefinidos son bastante iguales dada la naturaleza de nuestra actividad, pues la gran mayoría de estos pertenecen al departamento de instalaciones donde hay bastante más rotación que en otros departamentos.

La antigüedad de la plantilla refleja los valores más altos en el rango de 1 a 3 años representa el 31% del total de la plantilla, de los cuales el 6% son mujeres y el 94% hombres. El rango que sigue es el de más de 10 años, que, representa al 25% de la plantilla de los cuales el 12% corresponde a mujeres y el 88% a hombres.

Respecto a la brecha salarial, no se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres, ya que el rango que congrega una mayor muestra de los datos a estudio, el 39% de la plantilla, corresponde a 14.001 a 18.000 seguido del rango de 18.001 a 24.000 que representa el 33%, muestra unidad salarial en cuanto a los hombres y mujeres que forman la empresa.

En cuanto a la distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico podemos apuntar que en los puestos de las áreas Administración, RRHH y Calidad la presencia de mujeres supera en todos los casos el 43%, siendo superior a la de hombres en algunos casos, por lo que, en estas áreas, donde los trabajos no están masculinizados, la presencia de mujeres y hombres es bastante equitativa. No ocurre lo mismo en el resto de departamentos de la empresa (Ingeniería, Instalaciones...) donde la presencia masculina supera con mucha diferencia a la femenina, consecuencia, tal como hemos apuntado anteriormente, de la brecha entre sexos que ya surge en los centros de formación.

10.3.2 Movimientos de personal.

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2017	7	5,43%	122	94,57%	129	4	4,71%	81	95,29%	85
Año 2018	6	3,80%	152	96,20%	158	10	5,24%	181	94,76%	191
Año 2019	2	0,99%	201	99,01%	203	3	1,50%	197	98,50%	200
TOTAL	15	3,06%	475	96,94%	490	17	3,57%	459	96,43%	476

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.TECNICO SUPERIOR	0	0,00%	1	100,00%	1
2. TECNICO MEDIO	0	0,00%	11	100,00%	11
3. AUX. ADMINISTRATIVO	2	1,06%	186	98,94%	188
4. OFICAL 1 ^a - 2 ^a - 3 ^a	0	0,00%	3	100,00%	3
TOTAL	2	0,99%	201	99,01%	203

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0,00%	0	0,00%	0
Despido	3	5,45%	52	94,55%	55
Finalización del contrato	0	0,00%	119	100,00%	119
Cese voluntario	0	0,00%	25	100,00%	25
Cese por personas a cargo	0	0,00%	0	0,00%	0
Otros (muerte...	0	0,00%	1	100,00%	1
TOTAL	3	1,50%	197	98,50%	200

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	4	4,88%	78	95,12%	82
Accidente de Trabajo	0	0,00%	20	100,00 %	20
Maternidad (parto)	1	100,00%			1
Maternidad	0	0,00%	0	0,00%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	*	0,00%	**	0,00%	0
Paternidad			9	100,00 %	9
Adopción o acogimiento	0	0,00%	0	0,00%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0,00%			0
Reducción de jornada por lactancia	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Reducción de jornada por otros motivos		0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de hijo	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0,00%	0	0,00%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria	0	0,00%	0	0,00%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecm.	5		43	89,58%	48

* N° de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

De un total de 200 bajas en el período observado (año 2019) el 3.57% han sido de mujeres y el 96.43% de hombres. El motivo principal de baja corresponde a la Finalización de contrato que representa el 59% de las razones, afectando al y el 100% de los hombres. El motivo menos frecuente ha sido el cese voluntario suponiendo el 12.5% de las razones de baja afectando al 100% a hombres.

En el grupo de mujeres las razones de baja han sido por despido(1.5% de total de bajas del periodo estudiado), suponiendo el 100% de las bajas de mujeres consultadas.

10.3.3 Responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	5	1,86%	264	98,14%	269
1	2	2,86%	68	97,14%	70
2	7	13,21%	46	86,79%	53
3 ó más	1	11,11%	8	88,89%	9
TOTAL	15	3,74%	386	96,26%	401

Podemos observar que el 67% de la plantilla de MEG no tiene responsabilidades familiares (hijos), pero, si atendemos al sexo, se aprecia que de todas las mujeres que forman la plantilla del periodo estudiado, el 67% de estas poseen cargas familiares frente al 31,60% de los hombres.

10.3.4 Promoción y formación

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	1	11%	8	89%	9
TOTAL	1	11%	8	89%	9

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GESTION SOSTENIBLE DE LOS RESIDUOS	1	100,00 %	0	0,00%	1
DETECCIÓN DE INCENDIOS	0	0,00%	1	100,00 %	1
CURSO ERP BASEGES GESTION Y CONTABILIDAD Y PLAN DE NEGOCIO	1	33,33%	2	66,67%	3
NOVEDADES DE LA NORMA ISO 45001:2018-1	1	20,00%	4	80,00%	5
TOTAL	3	30,00%	7	70,00%	10

10.5 ANÁLISIS CUALITATIVOS:

Se reconoce segregación horizontal masculina tanto en el área instalaciones como en el área de ingeniería. Estas ocupaciones suelen estar asociadas a actividades masculinizadas, se plantea la intención de cambiar esta tendencia, siempre que el mercado laboral proporcione profesionales de otro sexo para las ocupaciones estereotipadas, debido a que esta situación de diferencia, suele tener su origen en una cultura social y laboral con pocas herramientas para cambiar la situación e incluso en la fuerza de la costumbre que en muchas ocasiones actúa como enemiga de la igualdad.

En MEG el reclutamiento de candidaturas se realiza por: portales (INFOJOBS), centro de formación y difusión interna. Cuenta con fuentes variadas pero que a pesar de parecer neutras pueden seguir perpetuando diferencias, por un lado fuentes del sector (presencia masculinizada) y fuentes de la propia organización (masculinizada).

En nuestra empresa la mayor proporción de contratos indefinidos los registran las mujeres siendo estas las que acumulan la mayor parte de jornadas parciales, siendo estos, en todos los casos solicitados expresamente por cada trabajadora.

11. ACCIONES

11.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Objetivos generales:

- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, asegurando que en todos los ámbitos de la empresa haya una presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Asegurar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo de la empresa

Acción nº	1		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	REVISIÓN DE LA FICHA DE ACCESO AL EMPLEO		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo- Eliminar el lenguaje sexista de las fichas de acceso al empleo- Informar a los candidatos y candidatas sobre el hecho de que el proceso de selección será tratado en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades recogidos en la legislación vigente			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none">- Revisar la ficha para eliminar el lenguaje sexista y los criterios de discriminación si se dan actualmente- Redactar el epígrafe donde se recoja que la candidatura será atendida en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades- Se tratarán las candidaturas independientemente del sexo.			
Indicadores			
Comprobar por la comisión de seguimiento que se ha modificado la ficha			
Personal a quien va dirigido			
Personas candidatas			
Personal responsable			
Áreas de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
<ul style="list-style-type: none">- Información a la plantilla de la ejecución de la acción a través de los medios de comunicación internos adecuados, de los que disponga la empresa.- Información a candidatos a través de un epígrafe en la propia ficha de empleo			
Comentarios			

Acción nº	2		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	FORMACIÓN A PERSONAS IMPLICADAS EN LA SELECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo - Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - El Departamento de Recursos Humanos junto con la Comisión de Igualdad consensuará el material teórico a presentar en la formación que incluirá las preguntas a evitar en las entrevistas de selección, la perspectiva de género a tener en cuenta, etc. - La empresa organizará la formación a los responsables implicados e informará a la Comisión 			
Indicadores			
<p>Comprobar que se ha llevado a cabo la formación. Número de personas que participan en la selección y porcentaje formado.</p>			
Personal a quien va dirigido			
Responsables de área y RR.HH.			
Personal responsable			
Áreas de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información sobre procesos de selección			
Comentarios			

Acción nº	3		
Área de actuación	ACCESO AL EMPLEO		
Acción	DESARROLLAR UN PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> - Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista. 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un procedimiento mediante el cual las ofertas de empleo colgadas en la página web deban ser antes aprobadas por el departamento de RR.HH. y la comisión para asegurar la no utilización de lenguaje sexista - Revisar las ofertas de empleo publicadas 			
Indicadores			
Procedimiento			
Personal a quien va dirigido			
Personal interno y externo			
Personal responsable			
Área de Recursos Humanos			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información sobre procesos de selección			
Comentarios			

11.2 AREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivos generales:

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

Acción nº	4		
Área de actuación	RETRIBUCIÓN		
Acción	ANÁLISIS Y REVISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
- Garantizar que la empresa sigue una política retributiva igualitaria - Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres			
Medidas			
El Departamento de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio pormenorizado, aplicando la perspectiva de género, sobre la política salarial de la empresa.			
Indicadores			
Índices de la brecha salarial utilizados para el estudio			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información a la plantilla a través de las personas que conforman la Comisión de Igualdad			
Comentarios			

11.3 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivos generales:

- Informar a la plantilla sobre la existencia del Plan de igualdad de oportunidades
- Respeto del lenguaje de género
- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad

Acción nº	5		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
- Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que la componen			
Medidas			
- La Comisión de Igualdad redactará un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad de la empresa, la Política de Igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Igualdad de la empresa, en los dos meses siguientes a la firma del plan. Esta acción deberá contar con un registro que asegure cuántas personas de la plantilla han recibido esta información Se realizarán acciones cada año, durante la vigencia del plan, como recordatorios de aquellas partes del plan que queramos refrescar			
Indicadores			
Elaboración del documento informativo Número de mujeres y hombres que los conocen			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Información a la plantilla de la realización de esta acción a través de un tríptico que recoja las acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, qué será publicado en el tablón de anuncios			
Comentarios			

Acción nº	6		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	INFORMAR A LA PLANTILLA EN SENSIBILIZACION DE GENERO		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> -Sensibilizar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. -Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa -Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género 			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none"> - La Comisión de Igualdad consensuará los mensajes mensuales que se comunicarán a los trabajadores y trabajadoras a través del boletín mensual para sensibilizar a toda la plantilla de conseguir la igualdad. 			
Indicadores			
Número de hombres y mujeres informados			
Análisis del cuestionario cualitativo			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos (newsletter)			
Comentarios			

Acción nº	7		
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Acción	APLICACIÓN DEL LENGUAJE DE GÉNERO		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
- Que todos los documentos de gestión y comunicación empresarial, tanto interior como exterior, tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo			
Medidas			
- Revisar textos de documentación interna.			
Indicadores			
Sondeo periódico			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de Igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.) Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad			
Comentarios			

11.4 ÁREA DE FORMACION

Acción nº	8		
Área de actuación	FORMACIÓN		
Acción	FORMACION A LA COMISION DE IGUALDAD		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación.- Sensibilizar a la comisión de igualdad en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres- Conocer la forma de actuar ante determinados casos como los relativos a denuncias por desigualdad de género, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación directa e indirecta, etc.- Conocer los procedimientos de gestión de los planes de Igualdad.			
Medidas			
<p>La Comisión de Igualdad participará en un curso de formación específico sobre aspectos de su responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, formas de actuar ante casos de discriminación directa e indirecta, etc.</p> <p>Esta acción deberá contar con un registro que asegure la participación de los miembros de la comisión de igualdad en el curso de formación.</p>			
Indicadores			
Nº de hombres y mujeres formados de la Comisión.			
Personal a quien va dirigido			
Comisión de Igualdad			
Personal responsable			
RRHH			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

11.5 ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Acción nº	9		
Área de actuación	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL		
Acción	ELIMINACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo y que los resultados acercan la situación previa a la paridad en cada una de las categorías/grupos profesionales y niveles de responsabilidad			
Medidas			
RRHH dependiendo del nivel de estudios, experiencia y capacitación profesional seleccionamos a los mejores candidatos y candidatas			
Indicadores			
Las vacantes. Número de personas candidatas a las promociones y las incorporadas desagregadas por sexo y categoría.			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Correo electrónico			
Comentarios			

11.6 ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivos generales:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

Acción nº	10		
Área de actuación	ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
Acción	INFORMACION Y DIFUSIÓN SOBRE DERECHOS DE CONCILIACION		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes- Aumentar la satisfacción de la plantilla con las posibilidades de conciliación			
Medidas			
La Comisión de Igualdad recopilará los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente, en el convenio colectivo y cuantas acciones lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con el fin de que con esta información, la Comisión de Igualdad podrá resolver las dudas de los trabajadores.			
Indicadores			
Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos Detalle cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos. Información a la plantilla a través de las personas que forman la Comisión de Igualdad			
Comentarios			

11.7 ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos generales:

- Prevenir el acoso sexual, el acoso y la discriminación por razón de sexo en el centro de trabajo

Acción nº	11		
Área de actuación	ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Acción	Difusión del Protocolo de Prevención y Actuación para casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación por razón de sexo		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo- Difundir las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo- Dar a conocer el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo ocurridos en la empresa- Disminuir porcentaje de empleados y empleadas que dicen no sentirse protegidos o protegidas			
Medidas			
Elaborar un documento de Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión de Igualdad			
Indicadores			
Número de personas segregadas por sexo que conocen la existencia del Protocolo de acoso			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablonos, intranet, newsletter, etc.)			
Comentarios			

11.8 ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos generales:

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales

Acción nº	12		
Área de actuación	ÁREAS DE SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
Acción	Campaña informativa sobre las medidas implantadas en prevención de riesgos laborales y salud laboral, dirigidas específicamente a las trabajadoras		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Mejorar el conocimiento de la plantilla sobre las medidas implantadas en Salud Laboral y en Prevención de Riesgos Laborales dirigidas específicamente a las mujeres.- Revisar, por parte el Comité de Seguridad y Salud, los procedimientos y medidas desde la perspectiva de género.			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none">- Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.- Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.			
Indicadores			
<ul style="list-style-type: none">- Nº personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100- Nº de personas (segregadas por sexos) que conocen las medidas / nº de personas (segregadas por sexos) de la plantilla x 100			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comité de Seguridad y salud			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablones, intranet, newsletter, etc.).			
Comentarios			

11.9 ÁREA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos generales:

- Atender de forma integral y continuada a las mujeres víctimas de la violencia de género.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

Acción nº	13		
Área de actuación	ÁREAS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
Acción	ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y APOYO A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
Fecha inicio	06-03-20	Fecha fin	31-12-24
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none">- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa- Implementar medidas especiales pactadas para este colectivo- Elaborar las líneas de actuación por parte de la empresa en casos de violencia de género en trabajadoras- Que toda la plantilla conozca los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género			
Medidas			
<ul style="list-style-type: none">- La Comisión de Igualdad creará el Protocolo de Atención a Víctimas de la violencia de género- La Comisión de Igualdad deberá aprobar el citado protocolo a través de la firma del acta de la reunión- Difundir el Protocolo de Atención a Víctimas de la Violencia de Género de la forma más eficaz en los términos que se acuerden en la Comisión de Igualdad			
Indicadores			
<ul style="list-style-type: none">- Nº personas (segregadas por sexos) informadas / nº de personas (segregadas por sexos) en plantilla x 100- Nº de personas (segregadas por sexos) de la plantilla que conocen la existencia del protocolo/ nº plantilla x 100 (segregadas por sexos)			
Personal a quien va dirigido			
Toda la plantilla			
Personal responsable			
Comisión de igualdad			
Mecanismos de difusión y comunicación			
Canales de comunicación internos y externos de la empresa (emails, tablonos, intranet, newsletter, etc.) Información a través de un tríptico informativo			
Comentarios			

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La comisión de igualdad de MEG será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de cada una de las acciones incluidas en el presente Plan de Igualdad. Se prevé efectuar una primera evaluación de los resultados alcanzados en el mes de marzo de 2021. Las siguientes evaluaciones se prevén realizar con carácter anual, durante el mes de marzo de cada año.

13. GLOSARIO

- **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. (LOIEMH, 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. (LOIEMH, 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 discriminatorio 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 (LOIEMH, Art. 7).
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres.
Comisión de Igualdad: Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida 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.
- **Datos desagregados 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.
- **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. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el

cambio.

- **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. (LOIEMH, 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. (LOIEMH, 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.

- **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- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- **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/enfoque de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **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. (LOIE, Art. 46).
- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **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.

14. ANEXO

- Compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.
- Reglamento de funcionamiento la comisión paritaria.
- Reglamento de funcionamiento de la comisión de Igualdad.



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

Montajes Eléctricos García SL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Firmado por la dirección

Zaragoza a 2 de Enero 2020



MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

FECHA: 02 de enero de 2020.

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y los trabajadores designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Parte Empresarial:

- Daniel Brocate Michelutti. Director Administración y Finanzas.
(Suplente: Sergio Ramos Mora. Advo Adminsitración).
- Elisa Marcos Biota. Directora RRHH.
(Suplente: Sheila Sisamón Martínez. Adva. R.R.H.H).

Representantes trabajadores y trabajadoras:

- Adrián Gonzalez Simón (Resp. Almacén medios técnicos).
(Suplente: Carlos Azcoitia Crespo. Encargado Obra)
- Sandra Ruiz Lezcano (Operaria Taller Eléctrico).
(Suplente: María Belén Ibañez Carabantes. Sistema de Gestión Integrado)

Suplente: María Belén Ibañez Carabantes. (Sistema de Gestión Integrado)

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
 3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
 4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
 5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
 6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
 7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
 8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
 9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Creación de la comisión de igualdad
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones semestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores. Representación Empresa Representación legal de trabajadores/as.



Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

El presente reglamento tiene como objeto determinar el régimen de funcionamiento de la Comisión de igualdad de MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL.

Artículo 1. Constitución

La Comisión de Igualdad es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad elaborado.

Artículo 2. Composición

Este órgano estará compuesto a partes iguales por representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadores y trabajadoras o, si no los hubiera, personas trabajadoras en plantilla.

Integrarán la Comisión de Igualdad de MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL:

Parte Empresarial:

- Daniel Brocate Michelutti. Director Administración y Finanzas.
(Suplente: Sergio Ramos Mora. Advo Administración).
- Elisa Marcos Biota. Directora RRHH.
(Suplente: Sheila Sisamón Martínez. Adva. R.R.H.H).

Representantes trabajadores y trabajadoras:

- Adrián Gonzalez Simón (Resp. Almacén medios técnicos).
(Suplente: Carlos Antonio Palacios Casado. Encargado almacén).
- Sandra Ruiz Lezcano (Operaria Taller Eléctrico).
(Suplente: María Belén Ibañez Carabantes. Sistema de Gestión Integrado).

Artículo 3. Funciones

- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad.

Artículo 4. Reuniones

La Comisión tendrá al menos una reunión mensual mientras se esté desarrollando el informe de diagnóstico, y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia de la Comisión de Igualdad, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de 15 días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjudicar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión de Igualdad a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte, y serán vinculantes para todas las partes.

Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre la Comisión de Igualdad levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. Aprobación y modificación del Reglamento

La aprobación y/o modificación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En ZARAGOZA, a 02 de enero de 2020.

Firmado

			
Daniel Brocate Michelutti	Elisa Marcos Biota	Adrián Gonzalez Simón	Sandra Ruiz Lezcano
			
Sergio Ramos Mora	Sheila Sisamón Martinez	Antonio Palacios Casado	Mª Belén Ibañez Carabantes