



# PLAN DE IGUALDAD DE PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS

*PANEL-RRHH-DOC 0009 - Rev. 1.0 Uso Interno*

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Elaborado por:</b><br><br><i>Dirección de RRHH</i><br><br><b>Fecha: 22/03/2010</b> | <b>Revisado por:</b><br><br><i>Gerencia de Calidad y Gestión Ambiental</i><br><br><b>Fecha: 23/03/2010</b> | <b>Aprobado por:</b><br><br><i>Dirección General</i><br><br><b>Fecha: 24/03/2010</b> |
|---|--|--|

NOTA: Los documentos impresos sin autorización serán considerados COPIAS NO CONTROLADAS. Las revisiones anteriores de este documento están obsoletas



**HISTÓRICO DE REVISIONES**

| DESCRIPCIÓN                       | FECHA      | REVISIÓN |
|-----------------------------------|------------|----------|
| Elaboración inicial del documento | 24/03/2010 | 1.0      |

**ÍNDICE**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>HISTÓRICO DE REVISIONES .....</b>                     | <b>2</b>  |
| <b>1. Introducción .....</b>                             | <b>5</b>  |
| 1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad .....              | 5         |
| 1.2. Proceso de Elaboración del Plan de Igualdad .....   | 6         |
| <b>2. El Plan de Igualdad.....</b>                       | <b>9</b>  |
| 2.1. Definición y Objetivos .....                        | 9         |
| 2.2. Aplicación del Plan de Igualdad .....               | 10        |
| 2.3. Estructura del Plan de Igualdad .....               | 11        |
| 2.3.1. Área - Selección.....                             | 13        |
| 2.3.2. Área - Promoción .....                            | 14        |
| 2.3.3. Área - Formación .....                            | 15        |
| 2.3.4. Área - Retribución .....                          | 16        |
| 2.3.5. Área - Conciliación.....                          | 16        |
| 2.3.6. Área – Sexismo y Acoso Sexual.....                | 19        |
| 2.3.7. Área – Cultura Organizativa y Clima Laboral ..... | 21        |
| 2.3.8. Resumen de Medidas .....                          | 23        |
| <b>3. Gestión del Plan de Igualdad .....</b>             | <b>27</b> |
| 3.1. Evaluación y Seguimiento .....                      | 27        |
| 3.2. Plan de Comunicación .....                          | 28        |
| 3.3. Cronograma .....                                    | 28        |
| <b>ANEXO A. Referencias Normativas .....</b>             | <b>29</b> |

**ÍNDICE FIGURAS**

|   |    |
|---|----|
| Figura 2-1: Estructura del Plan de Igualdad ..... | 11 |
|---|----|



**ÍNDICE TABLAS**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 2-1: Áreas Prioritarias de Trabajo..... | 12 |
| Tabla 2-2: Resumen de Medidas.....            | 23 |

## **1. INTRODUCCIÓN**

Panel es una compañía de TI que ofrece servicios de consultoría y desarrollo de soluciones informáticas y de telecomunicaciones.

Desde nuestros inicios en 2003, mantenemos una tendencia de crecimiento de las más altas del sector, y en la actualidad contamos con un plantilla de más de 350 expertos profesionales, con un 66% de titulados universitarios en carreras técnicas, principalmente ingenierías. Su sede social se encuentra en Madrid, C/Condesa de Venadito, 5 - 1ª planta y cuenta con una proporción de hombres y mujeres: 30% Mujeres y 70% Hombres

El conocimiento de los retos que afrontan sus clientes permite a Panel diseñar soluciones de negocio específicas de alto valor añadido en todos sus ámbitos de experiencia: Telecomunicaciones, Finanzas y Seguros, Industria, Sector Público, y Servicios, así como soluciones tecnológicas innovadoras y línea de I+D en producto de software propio.

PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como 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.

### ***1.1. Fundamentos del Plan de Igualdad***

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. ha contado con el asesoramiento del Programa GENERANDO CAMBIOS (2ª edición) de la Comunidad de Madrid. Este Programa es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.

Para facilitar a las empresas el proceso de recogida y análisis de la información se ha diseñado el Servicio de Asesoramiento, Formación y Acompañamiento (AFA). Como elemento clave, el programa pone a disposición de las empresas usuarias metodologías on line y presenciales, para facilitar la labor de Diagnóstico de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

## **1.2. Proceso de Elaboración del Plan de Igualdad**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L..

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L..



PLAN DE IGUALDAD DE PANEL  
SISTEMAS INFORMÁTICOS

*PANEL-RRHH-DOC 0009-Rev. 1.0*

*Fecha: 24 de marzo de 2010*

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica y la empresa. El equipo de trabajo de la empresa ha estado compuesto por el director de Recursos Humanos, Don Francisco Martínez, en representación de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L.



PLAN DE IGUALDAD DE PANEL  
SISTEMAS INFORMÁTICOS

*PANEL-RRHH-DOC 0009-Rev. 1.0*

*Fecha: 24 de marzo de 2010*

Página intencionadamente en blanco



## **2. EL PLAN DE IGUALDAD**

### ***2.1. Definición y Objetivos***

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

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

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

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad 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.”*

Así, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

### **Objetivos Generales:**

- ▶ Promover en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- ▶ Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- ▶ Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- ▶ Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- ▶ Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L..

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

## ***2.2. Aplicación del Plan de Igualdad***

### **Ámbito**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

En la medida de sus posibilidades, PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

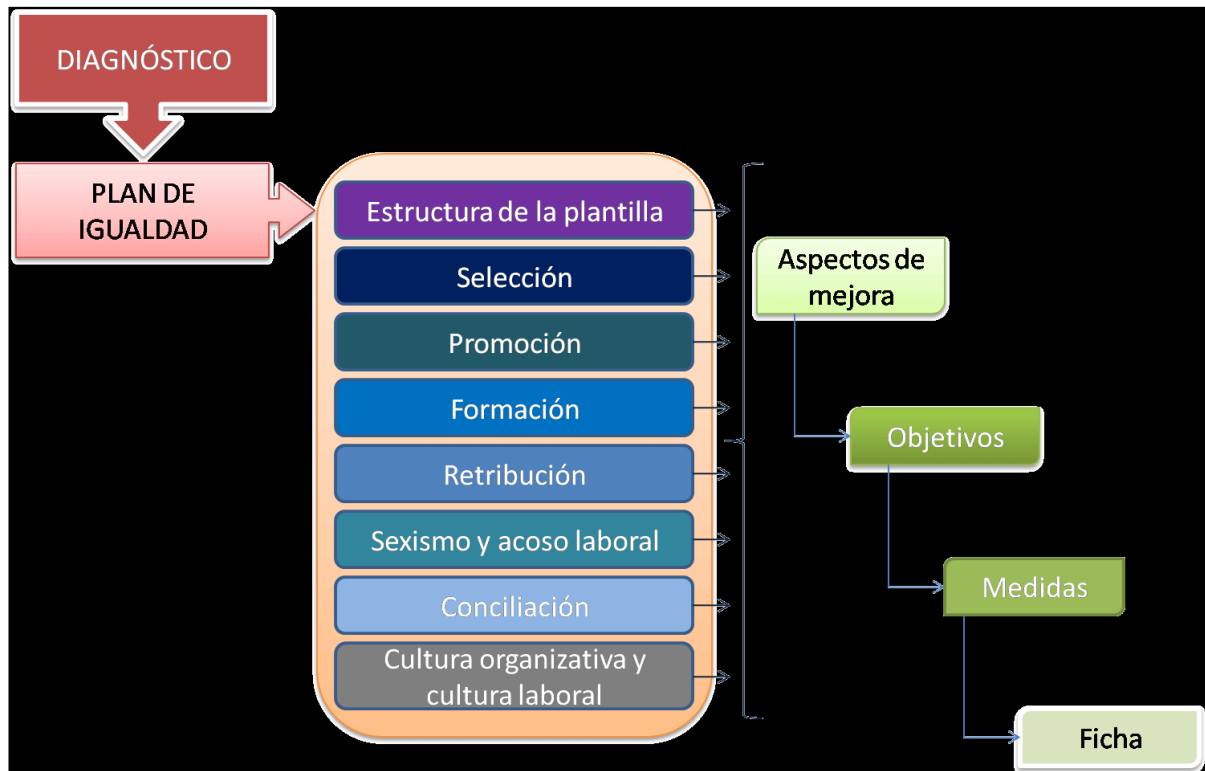
### **Planificación y organización**

La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. es la principal responsable de la ejecución del plan.

El presente Plan estará en revisión constante adaptándose en todo momento a la legislación vigente comenzando éste durante el primer trimestre de 2010.

### 2.3. Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.



**Figura 2-1: Estructura del Plan de Igualdad**

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L., y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad. El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

| <b>Tabla 2-1: Áreas Prioritarias de Trabajo</b> |   |
|---|---|
| <b>Área</b>                                     | <b>Aspecto</b>  |
| <b>Selección</b>                                | Proceso de Selección  |
| <b>Promoción</b>                                | Criterios de Promoción  |
| <b>Formación</b>                                | Oferta formativa  |
|   | Formación en Igualdad de Oportunidades                        |
| <b>Retribución</b>                              | Política retributiva  |
| <b>Conciliación</b>                             | Flexibilidad temporal   |
|   | Flexibilidad de la trayectoria laboral                        |
|   | Flexibilidad espacial   |
|   | Prestaciones y servicios de apoyo                             |
| <b>Sexismo y acoso sexual</b>                   | Sensibilización sobre acoso                                   |
|   | Protocolo de actuación  |
|   | Prevención del acoso  |
| <b>Cultura organizativa y clima laboral</b>     | Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades |
|   | Cultura organizativa  |
|   | Salud Laboral   |
|   | Responsabilidad Social Empresarial                            |

### 2.3.1. Área - Selección

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

Proceso de Selección

- ▶ Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

Proceso de Selección

- ▶ **Objetivos:**
  - Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.
- ▶ **Medidas:**
  - Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

### 2.3.2. Área - Promoción

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

Criterios de Promoción

- ▶ Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

Criterios de Promoción

- ▶ Objetivos:
  - Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Medidas:
  - Entrevistar al personal encargado de las promociones en la empresa para poder conocer cómo la adopción de mayores responsabilidades laborales puede afectar a la conciliación del trabajo con la vida privada.

### 2.3.3. Área - Formación

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Oferta formativa
- ▶ Formación en Igualdad de Oportunidades

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

Oferta formativa

- ▶ Objetivos:
  - Facilitar, dentro de las posibilidades de la empresa, el acceso a recursos de formación para el reciclaje o promoción a quienes así lo requieran para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa independientemente de su sexo.
- ▶ Medidas
  - Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
  - Realizar cuestionarios de evaluación sobre la formación recibida.
  - Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando las convocatorias sean conocidas por todo el personal.

##### **Aspectos a mejorar:**

Formación en Igualdad de Oportunidades

- ▶ Objetivos:
  - Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- ▶ Medidas:
  - Sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

### 2.3.4. Área - Retribución

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Política retributiva
  - Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Política retributiva
- ▶ Objetivos:
  - Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- ▶ Medidas:
  - Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan.

### 2.3.5. Área - Conciliación

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Flexibilidad temporal
- ▶ Flexibilidad de la trayectoria laboral
- ▶ Flexibilidad espacial
- ▶ Prestaciones y servicios de apoyo

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**



#### Flexibilidad temporal

▶ **Objetivos:**

- Impulsar a través de la organización de la jornada laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la jornada laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

▶ **Medidas:**

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Adoptar otras formas de flexibilización de la jornada como las siguientes: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, etc.

#### **Aspectos a mejorar:**

##### Flexibilidad de la trayectoria laboral

▶ **Objetivos:**

- Impulsar a través de la organización de la trayectoria laboral la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro de la trayectoria laboral no tengan consecuencias negativas para el personal.

▶ **Medidas:**

- Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral.

#### **Aspectos a mejorar:**

##### Flexibilidad espacial

▶ **Objetivos:**

- Flexibilidad en el espacio de trabajo: Impulsar a través de la organización del espacio de trabajo, la corresponsabilidad de la empresa y de toda la plantilla para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada, asegurando que las medidas de flexibilidad dentro del espacio de trabajo no tengan consecuencias negativas para el personal.

▶ **Medidas:**

- Adoptar en la empresa medidas de flexibilización en el espacio de trabajo como las siguientes: videoconferencia y trabajo en casa siempre que se pueda.

#### **Aspectos a mejorar:**

##### Prestaciones y servicios de apoyo



- ▶ Objetivos:
  - Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.
- ▶ Medidas:
  - Formación sobre gestión del tiempo, estrés, conflictos.
  - Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

### 2.3.6. Área – Sexismo y Acoso Sexual

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Sensibilización sobre acoso
- ▶ Protocolo de actuación
- ▶ Prevención del acoso

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

Sensibilización sobre acoso

- ▶ Objetivos:
  - Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.
- ▶ Medidas:
  - Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.

##### **Aspectos a mejorar:**

Protocolo de actuación

- ▶ Objetivos:
  - Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.
- ▶ Medidas:
  - Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

- Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

**Aspectos a mejorar:**

Prevención del acoso.

▶ **Objetivos:**

- Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo formando al personal en la prevención de estas situaciones.

▶ **Medidas:**

- Dar formación específica a los equipos directivos y personas con responsabilidades sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### 2.3.7. Área – Cultura Organizativa y Clima Laboral

#### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

##### **Aspectos a mejorar:**

- ▶ Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
- ▶ Cultura organizativa.
- ▶ Salud laboral
- ▶ Responsabilidad Social Empresarial

Teniendo en cuenta los puntos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a los que la empresa da prioridad.

#### MEDIDAS A REALIZAR

##### **Aspectos a mejorar:**

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

##### ▶ Objetivos:

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

##### ▶ Medidas:

- Transmitir la información al conjunto de personal de la empresa en la que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, web, intranet; etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.
- Designar una persona Responsable del Plan de la empresa. Entre sus funciones destacarían fundamentalmente las de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas y recibir denuncias sobre trato discriminatorios en la empresa.
- Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

##### **Aspectos a mejorar:**

Cultura organizativa

▶ **Objetivos:**

- Superar los estereotipos presentes en la cultura organizativa de la empresa que puedan ser causa de discriminaciones directas o indirectas, evitando que los procedimientos de gestión y organización en la empresa puedan dar lugar a discriminaciones por razón de sexo.

▶ **Medidas:**

- Establecer canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, elaborar un boletín interno informativo, etc.

**Aspectos a mejorar:**

Salud laboral

▶ **Objetivos:**

- Facilitar los medios necesarios para la igualdad en las condiciones de salud laboral, evitando aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico en los puestos de trabajo.

▶ **Medidas:**

- Conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y aquellos trabajadores que lo soliciten estando sus mujeres embarazadas.
- Detectar, suprimir y evitar aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico de las personas en sus puestos de trabajo.

**Aspectos a mejorar:**

Responsabilidad Social Empresarial

▶ **Objetivos:**

- Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

▶ **Medidas:**

- Proyectar en la web y otros documentos corporativos una imagen por la igualdad hacia los clientes, otras empresas y el público en general.
- Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.

### 2.3.8. Resumen de Medidas

| Tabla 2-2: Resumen de Medidas |  |
|-------------------------------|--|
| ÁREA                          | MEDIDAS  |
| <b>Selección</b>              | Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.   |
| <b>Promoción</b>              | Entrevistar al personal encargado de las promociones en la empresa para poder conocer cómo la adopción de mayores responsabilidades laborales puede afectar a la conciliación del trabajo con la vida privada.                           |
| <b>Formación</b>              | Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación  |
|                               | Realizar cuestionarios de evaluación sobre la formación recibida.  |
|                               | Ofrecer información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando las convocatorias sean conocidas por todo el personal |
|                               | Sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.  |
| <b>Retribución</b>            | Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia de las personas que los ocupan    |
| <b>Conciliación</b>           | Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida   |
|                               | Adoptar otras formas de flexibilización de la jornada como las siguientes: trabajo a tiempo parcial, jornada laboral reducida, etc.  |
|                               | Establecer procesos de formación y reciclaje para las personas que se incorporan después de una interrupción en su trayectoria laboral   |

| Tabla 2-2: Resumen de Medidas               |   |
|---|---|
| ÁREA  | MEDIDAS   |
|   | Adoptar de forma unificada en la empresa medidas de flexibilización en el espacio de trabajo como las siguientes: videoconferencia y trabajo en casa  |
|   | Formación sobre gestión del tiempo, estrés, conflictos.   |
|   | Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.  |
| <b>Sexismo y acoso sexual</b>               | Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo, independientemente del sexo de las empleadas y empleados, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.   |
|   | Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.  |
|   | Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.  |
|   | Dar formación específica a los equipos directivos y personas con responsabilidades sobre los diversos aspectos relacionados con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.   |
| <b>Cultura organizativa y clima laboral</b> | Transmitir la información al conjunto de personal de la empresa en la que se expliquen el porqué y los objetivos del Plan de Igualdad.  |
|   | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa: boletín, buzones de sugerencias, web, intranet, etc., asegurando el acceso a los mismos de toda la plantilla.   |
|   | Designar una persona Responsable del Plan de la empresa. Entre sus funciones destacarían fundamentalmente las de realizar el seguimiento de las acciones previstas, asesorar al personal de recursos humanos en la implantación de acciones positivas y recibir denuncias sobre trato discriminatorios en la empresa. |
|   | Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.  |



**Tabla 2-2: Resumen de Medidas**

| ÁREA | MEDIDAS   |
|------|---|
|      | <p>Establecer canales de comunicación abiertos que eviten las discriminaciones organizando reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, elaborar un boletín interno informativo, etc.</p> |
|      | <p>Conceder permisos a las trabajadoras embarazadas para asistir a cursos sobre preparación al parto y aquellos trabajadores que lo soliciten estando sus mujeres embarazadas.</p>  |
|      | <p>Detectar, suprimir y evitar aquellas condiciones laborales que puedan afectar a la salud y al bienestar físico y psíquico de las personas en sus puestos de trabajo.</p>   |
|      | <p>Proyectar en la web y otros documentos corporativos una imagen por la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.</p>   |
|      | <p>Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.</p>                                    |



PLAN DE IGUALDAD DE PANEL  
SISTEMAS INFORMÁTICOS

*PANEL-RRHH-DOC 0009-Rev. 1.0*

*Fecha: 24 de marzo de 2010*

Página intencionadamente en blanco

### **3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### ***3.1. Evaluación y Seguimiento***

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

##### **Comisión de Igualdad de Oportunidades**

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran. Esta Comisión estará formada por el Director de Recursos Humanos y representantes de la Dirección de la empresa.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L..

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L., para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

##### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

- ▶ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ▶ Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- ▶ Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- ▶ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- ▶ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.



### **3.2. Plan de Comunicación**

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

PANEL SISTEMAS INFORMÁTICOS, S.L. consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

### **3.3. Cronograma**

El presente Plan tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento.



## ANEXO A. Referencias Normativas

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática y de estudios de mercado y de la opinión pública (2009)