

2.3. OTROS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2017-2459 *Resolución disponiendo la inscripción y publicación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la empresa Mare, Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energías de Cantabria, S.A.*

Código 39100032112017

Visto el texto del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la empresa MARE (Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía de Cantabria), S. A., que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2016, por el Comité de Igualdad de dicha empresa, integrado en la parte social por la representación sindical de CCOO, USO, UGT y SIEP, y de la parte empresarial por la directora general de Igualdad y Mujer del Gobierno de Cantabria así como las personas designadas por la empresa; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE

- 1.- Ordenar el depósito del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de marzo de 2017.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

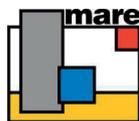
VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59

MARE 2016

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CVE-2017-2459

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59

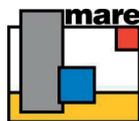


ÍNDICE

Contenido

ÍNDICE.....	2
1. CONTEXTO.....	3
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	6
3. INTRODUCCIÓN.....	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	11
5. ÁMBITO TEMPORAL.....	11
6. OBJETIVO GENERAL.....	11
7. ACCIONES.....	12
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO.....	12
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	13
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN.....	14
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN.....	15
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: RETRIBUCIONES.....	15
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO.....	17
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.....	18
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN.....	19
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: SALUD Y CALIDAD DE VIDA.....	20
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21
9. PLAZO DE EJECUCIÓN.....	23
10. PRESUPUESTO.....	32

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



1. CONTEXTO

Ya desde el año 1975, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México se exigió a los gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

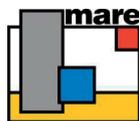
Es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

Por otro lado, el artículo 14⁽¹⁾ de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2⁽²⁾ consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la Igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

(1) Artículo 14, CE, "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

(2) Artículo 9.2, CE, "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



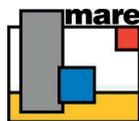
En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas basadas en el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Con los objetivos contenidos en esta ley y con las acciones y medidas previstas para conseguirlos, se pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En efecto, la legislación en esta materia en España puede considerarse como una de las más avanzadas en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en el ámbito de la empresa.

Así, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de medidas innovadoras en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, representó un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional. Finalmente, mediante la Ley 3/2007, se asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Por todo ello, la implantación de planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas pretende continuar, y avanzar aún más en esta larga trayectoria, incorporando los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el ámbito empresarial.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



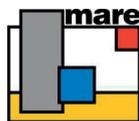
Ahora, es el entramado empresarial quien por convicción o por imposición legislativa, por la realidad que reflejan sus datos desagregados por sexo, entre otros motivos, las que han adquirido y asumido la responsabilidad de transformar los entornos laborales en organizaciones más libres e igualitarias, liderando el avance en los conocimientos de esta materia y en la difusión e influencia a la sociedad a la que pertenecen.

La existencia de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición en los roles que mujeres y hombres desempeñan hace que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que las mujeres asumen y las interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional. La discriminación no siempre es visible. A veces se esconde en procesos aparentemente neutros. Otras veces no es visible por falta de sensibilización de quien discrimina. En otras ocasiones influye la resignación de la persona discriminada. Y en gran número de casos acaba produciendo una situación de desigualdad y de desventaja de las mujeres.

Son muchos los argumentos que podrían darse para defender el principio de igualdad: la búsqueda de una empresa de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que la igualdad puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales.

A pesar de los avances conseguidos, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades, en el empleo. Las medidas que contendrá el futuro Plan de Igualdad de MARE buscarán atajar estos desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en el convencimiento de que dichas medidas provocarán una mayor responsabilidad social, en beneficio de sus empleadas y empleados y del conjunto de la sociedad en general.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Empresa de MARE ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la empresa y su plantilla, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la empresa y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de MARE fue impulsada por la Dirección y el Comité de Igualdad, y desarrollada por la empresa Códice Consultora de Género.

La finalidad de la contratación de un empresa externa ha sido la de garantizar la objetividad y la transparencia necesaria para adoptar las medidas adecuadas a la empresa, y de esta manera evitar la introducción de cualquier tipo de sesgo.

El I Plan de Igualdad de Género de MARE es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la empresa.

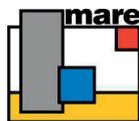
Proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

TÉCNICAS UTILIZADAS:

- Revisión documental. Normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad, estadísticas del departamento de recursos humanos.
- Cuestionarios: de preguntas abiertas en el caso de Dirección, y áreas estratégicas de la organización, de preguntas cerradas en los cuestionarios de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, y de la plantilla.

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el Departamento de RRHH, y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de 2015 se ha obtenido sobre:

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



- Plantilla. N^o, tipo de contrato, edad media, antigüedad media.
- Altas, bajas y transformación de contratos.
- Jornada laboral, turnos, absentismo, horas extraordinarias.
- Personal por grupos y clasificación.
- Formación: tipo de formación realizada.
- Representación sindical.

INFORMACIÓN CUALITATIVA:

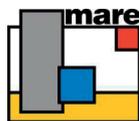
ANÁLISIS EMPRESARIAL: Dirección y Departamento de RRHH, se ha obtenido información sobre: (7 personas)

1. Cultura de Empresa
2. Responsabilidad Social Corporativa
3. Procesos de Selección
4. Procesos de Formación
5. Promoción
6. Política Salarial
7. Ordenación del tiempo de Trabajo y Conciliación
8. Procesos de Comunicación en la empresa
9. Sistemas de Ayudas, bonificaciones y Política Salarial
10. Representatividad
11. Prevención del Acoso sexual y del acoso por razón de sexo
12. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral
13. Violencia de Género
14. Situación de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social
15. Convenio colectivo

ANÁLISIS DE REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

Se realizó petición de participación al 100% de las personas que ostentan la representación sindical en MARE (17 personas); se obtuvo respuesta del 85% (20% mujeres y 82% hombres), por lo que el error muestral es del 15% para un nivel de confianza del 95%.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



No se ha tenido en cuenta ni el sexo de la persona encuestada, ni el sindicato al que representa, con el fin de garantizar el anonimato de los cuestionarios como la objetividad de las respuestas de cada una de las personas participantes.

En el cuestionario se ha realizado el estudio de cinco áreas:

1. Relación de la Representación Legal del equipo humano con la empresa y con el propio equipo humano
2. Negociación Colectiva
3. Formación en Igualdad de Oportunidades
4. Procesos de comunicación con la plantilla
5. Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DE MARE

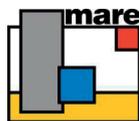
La población real objeto de estudio (N) es de 271 personas (7 Dirección, 17 RLT, 17 Jubilaciones Parciales, 230 Plantilla de los que 21 se encuentran en situación de baja prolongada), de las cuales el 13% corresponde a mujeres (34) y el 87% a los hombres (237), conforman la plantilla de MARE a fecha 31 de diciembre de 2015.

En la encuesta han participado 198 personas, de las cuales el 15% son mujeres y el 82% son hombres.

Atendiendo a esta población real y la población muestral para un nivel de confianza del 95% en un supuesto de desviación normal de la muestra el error muestral se situará en 5,5%.

Se ha desarrollado un cuestionario de opinión donde recoger la opinión de la plantilla de MARE. Con esta herramienta se consigue la agrupación de respuestas de carácter subjetivo y analizar tendencias de situación y opinión en un conglomerado de población. La respuesta individual se convierte en opinión de grupo, y por tanto de extrapolación a la población en general, objeto de estudio. En este caso se ha obtenido una muestra representativa de la plantilla, con la participación del 73%, por lo que se puede determinar que existe una alta fiabilidad de las tendencias de opinión de la plantilla real de la empresa.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



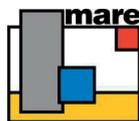
1. Datos socio- demográficos de las personas encuestadas.
2. Organización de los tiempos y puestos de trabajo.
3. Grado de uso de medidas de permisos y excedencias.
4. Grado de uso de medidas que inciden en la movilidad.
5. Grado en el que la empresa facilita el acceso a servicios adicionales que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
6. Medidas adoptadas en la empresa para la formación y el desarrollo profesional y personal.
7. Medidas adoptadas en la empresa para la concienciación y sensibilización en materia de igualdad y conciliación.

En reunión celebrada por la Comisión de Igualdad de MARE se aprobó que el procedimiento se llevó a cabo siguiendo las instrucciones aprobadas por él mismo.

El informe de diagnóstico de MARE, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal a través de la coordinadora de igualdad.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



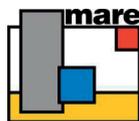
3. INTRODUCCIÓN

MARE, es una entidad pública que gestiona las tareas medioambientales encomendadas por el gobierno regional. Tiene el mandato de llevar a cabo la gestión del agua, en su ciclo integral, desde la captación, almacenamiento, y distribución del agua para sus diferentes usos domésticos e industriales; hasta la depuración y el saneamiento de las aguas residuales. Realiza la recogida, el reciclaje y el tratamiento de los residuos sólidos urbanos de los que obtiene energía. Impulsa la sensibilización social, la educación medioambiental y las buenas prácticas ecológicas entre la ciudadanía. Promueve acciones y obras encaminadas al mantenimiento en el territorio del medio natural.

El Convenio Colectivo de aplicación es III Convenio Colectivo de Mare, S.A. (B.O.C. 12 de febrero de 2009). Para todas aquellas cuestiones referentes a la organización, se actuarán según lo previsto por el articulado del Convenio, y en aquellas cuestiones que no se recojan en él, serán de aplicación las medidas y acciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

En la disposición general del Convenio Colectivo de Mare se cita literalmente “bajo la denominada - perspectiva de género- que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, que se haga al Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua”.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de MARE pretende establecer en la organización los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de discriminaciones tanto directas, como indirectas.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades es de aplicación a la totalidad de las personas de la plantilla de MARE y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad.

5. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de MARE será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 14 de julio de 2016 hasta el 14 de julio de 2020, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan.

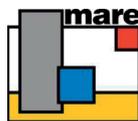
No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden.

6. OBJETIVO GENERAL

Son objetivos fundamentales en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de MARE:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen la plantilla, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



7. ACCIONES

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: ACCESO AL EMPLEO

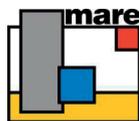
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.
- Favorecer el acceso de mujeres a aquellos puestos en los que se encuentra subrepresentada.

ACCIONES:

- 1.1. Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección.
- 1.2. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- 1.3. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. El objetivo obedece al cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la Ley de Igualdad para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.
- 1.4. Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que están subrepresentados.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

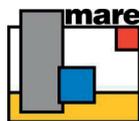
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.

ACCIONES:

- 2.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.
- 2.2. Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenidos merecen la misma valoración.
- 2.3. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



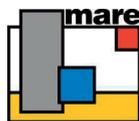
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer los procesos de promoción que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.

ACCIONES:

- 3.1. Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de MARE.
- 3.2. Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en un marco de igualdad.
- 3.3. Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores y trabajadoras y eliminar posibles discriminaciones.
- 3.4. Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.



ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN

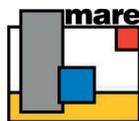
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Favorecer la formación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas formativas que se oferten.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación de aquellas personas que se encuentran disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades

ACCIONES:

- 4.1. Establecer objetivos de formación por departamento y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.
- 4.2. Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género.
- 4.3. Programar acciones de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla, promoviendo especialmente la participación de la representación legal de la plantilla.
- 4.4. Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción.
- 4.5. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de la participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.
- 4.6. Informar a toda la plantilla de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: RETRIBUCIONES

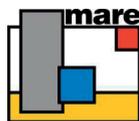
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

- 5.1. Formar al departamento de RR.HH. en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.
- 5.2. Revisar la política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades.
- 5.3. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igualdad valor.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

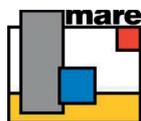
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Avanzar hacia un modelo de gestión de RR.HH. que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Visibilizar y sistematizar el uso de estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de responsabilidades.

ACCIONES:

- 6.1. Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.
- 6.2. Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos de la plantilla.
- 6.3. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- 6.4. Facilitar la flexibilidad horaria en todas las áreas de la empresa, según las necesidades organizativas.
- 6.5. Establecer un calendario de jornadas y vacaciones por departamentos anuales al principio de año y respetar en la medida de lo posible.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Sensibilizar a la plantilla sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIONES:

- 7.1. Crear y potenciar la difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.
- 7.2. Mostrar un compromiso de "tolerancia cero" contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.
- 7.3. Colocar en lugares de acceso a la plantilla un decálogo de buenas prácticas para su prevención.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN

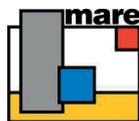
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten el acceso a la información derivada del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Transmitir una imagen y hacer un uso del lenguaje no sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

ACCIONES:

- 8.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación.
- 8.2. Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales dentro de la empresa.
- 8.3. Crear un espacio de acceso al personal en el que se traslade información sobre el plan de igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.
- 8.4. Crear un sistema de comunicación entre la representación legal de la plantilla y la empresa en materia de igualdad.
- 8.5. Difundir información y campañas sobre violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.
- Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.

ACCIONES:

9.1. Formar con perspectiva de género al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de la plantilla, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.

9.2. Promover la calidad de vida de la plantilla, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales con campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida de la plantilla, así como en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En MARE existe una Comisión de Igualdad, desde el 21 de diciembre de 2015, formado por representantes de la empresa y de las personas que trabajan en la misma, cuyas funciones se definieron en el acto de constitución, donde se aprobó que la Comisión de Igualdad de MARE sea responsable del impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

En el punto 4 del acta de Constitución se recogen las características de la participación en la Comisión de Igualdad, mediante las cuales las personas que lo integran adquieren dos compromisos:

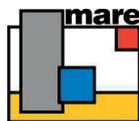
- Formar la Comisión de igualdad, que elaborará el Plan de igualdad de MARE, para ello participarán e impulsarán la realización del diagnóstico, elaboración y redacción del plan, ejecución y control y seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de MARE.
- Formar la Comisión de igualdad, para ello realizarán todas las reuniones precisas para ejecutar las funciones asignadas a la comisión de igualdad de MARE:
 - o Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

La Comisión de Igualdad, a través de la Coordinadora de Igualdad con el Equipo de Trabajo designado, será responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad llevando una planificación de las acciones a ejecutar cada año, y un control del proceso de desarrollo y de los resultados por actividad.

Cuando se produzcan entre la programación y la ejecución desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos, se formulará petición por escrito a la Comisión de Igualdad para autorizar los cambios propuestos en la línea de intervención presentada por los responsables correspondientes para cada media. La aceptación o renuncia de dichos cambios requerirá de la aprobación de la Comisión de Igualdad.

El Equipo de trabajo facilitará a Coordinación de Igualdad todos los controles e informes necesarios del desarrollo de las medias llevadas a cabo de forma semestral al objeto de preparar un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad de MARE, que se presentará en la Comisión de Igualdad que se celebre en el primer trimestre de cada año natural. También en esta sesión, se describirán las acciones a desarrollar en el ejercicio siguiente.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) por cada acción a llevar a cabo, para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que la mediación se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

Indicadores generales para todas las áreas:

- N° y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos
- N° de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil)
- N° de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades
- N° de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- N° de departamentos con implicación en la ejecución
- N° de mesas y foros de coordinación creados y actuaciones realizadas por los mismos.
- % de presupuesto invertido por área de actuación.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el siguiente Plan de Igualdad de MARE.



9. PLAZO DE EJECUCIÓN

Se calendariza por trimestre, cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior:

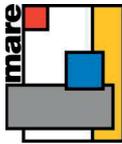
ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
ACCESO AL EMPLEO	1.1 Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección.					
	1.2. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización.					
	1.3 Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección en donde se incluya: puestos ofertados, nº de candidaturas por sexo, resultado del proceso.					
	1.4 Descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que están subrepresentados.					



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ÁREA DE INTERVENCIÓN 2:	2.1 Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar esa situación.					
	2.2 Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenido merecen la misma valoración.					
	2.3 Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva.					



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
PROMOCIÓN/ÁREA DE INTERVENCIÓN 3:	3.1 Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de MARE					
	3.2 Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.					
	3.3 Realizar una evaluación de las promociones y/o traslados de la plantilla segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores/as eliminando criterios de valoración que puedan provocar discriminaciones.					
	3.4 Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de menores u otras personas dependientes.					



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
AREA DE INTERVENCIÓN 4: FORMACIÓN	4.1 Establecer objetivos de formación por departamento y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.					
	4.2 Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género.					
	4.3 Programar acciones de formación para prevenir el acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla, promoviendo especialmente la participación de la representación legal.					
	4.4 Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.					

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
AREA DE INTERVENCIÓN 6:	6.1 Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.					
	6.2 Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos de la plantilla.					
	6.3 Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.					
	6.4 Facilitar la flexibilidad horaria en todas las áreas de la empresa, según necesidades organizativas.					
	6.5 Establecer un calendario de jornadas y vacaciones por departamentos anuales al principio de año y respetar en la medida de lo posible					

28

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE, S.A.



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: COMUNICACIÓN E IMAGEN	8.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación					
	8.2 Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.					
	8.3 Crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia.					
	8.4 Crear un sistema de comunicación en la representación legal de trabajadoras y trabajadores y la empresa en materia de igualdad.					
	8.5. Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género					

Registrado en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - CIF A-39289632



ÁREA	ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
SALUD Y CALIDAD DE VIDA ÁREA DE INTERVENCIÓN 9:	9.1 Formar con perspectiva de género al Dpto de RRHH para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de la plantilla, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.					
	9.2 Consolidar campañas de prevención en materia de prevención de riesgos laborales que fomenten estilos de vida saludable, para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras desde la perspectiva de género, así como su promoción en lo referente tanto a la evaluación de los riesgos específicos en función del sexo como a la planificación preventiva.					

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



10. PRESUPUESTO

MARE, se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos, para ejecutar el I Plan de Igualdad de Oportunidades, para el periodo 2016-2020.

Para cada acción se determinará si se lleva a cabo con recursos internos o externos y su presupuesto correspondiente.

VIERNES, 24 DE MARZO DE 2017 - BOC NÚM. 59



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firman los miembros del Comité de Igualdad, en Cartes, 14 de julio 2016.

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - CIF A-39288632