

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-6313 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía, SA (MARE), para el periodo 2020-2024.*

Código 39100342112020.

Visto el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la empresa Medio Ambiente, Agua, Residuos y Energía, S. A. (MARE), para el periodo 2020-2024, suscrito el 15 de julio de 2020 (registrado el día 23 de julio) y, de conformidad con 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, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo, y el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

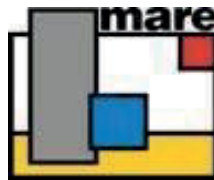
Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Plan de Igualdad de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 13 de agosto de 2020.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

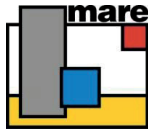


MARE 2020

II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2020-2024

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ELABORADO POR:

Coordinación de Igualdad

REVISADO POR:

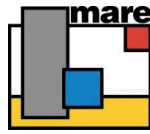
Asistencia Técnica Externa

APROBADO POR:

Comisión de Igualdad y Dirección General

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - C.I.A. 33289632

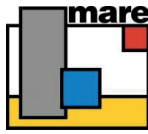
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÍNDICE

| | |
|--|---|
| ÍNDICE..... | 2 |
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD..... | 2 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 2 |
| 4. ÁMBITO TEMPORAL | 2 |
| 5. OBJETIVO GENERAL..... | 2 |
| 6. ACCIONES | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: CULTURA EMPRESARIAL | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN..... | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO: EMPRESA SALUDABLE, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 2 |
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN..... | 2 |
| 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 2 |
| GESTIÓN | 2 |
| FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD..... | 2 |
| COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD..... | 2 |
| FUNCIONAMIENTO..... | 2 |
| INFORMACIÓN NECESARIA PARA QUE LA COMISIÓN PUEDA REALIZAR SU TAREA | 2 |
| MEMORIA..... | 2 |
| PRESUPUESTO | 2 |
| 9. PLAZO DE EJECUCIÓN..... | 2 |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



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

El II Plan de Igualdad de MARE responde al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

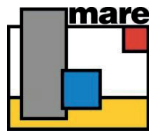
MARE elaboró en 2016 su primer Plan de Igualdad siguiendo el contenido que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres según lo establecido en el artículo 46.

El II Plan de Igualdad de oportunidades de MARE aparte de la Ley Orgánica 3/2007 sigue el contenido que marca el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.

2. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de MARE ha sido imprescindible la realización de una detallada evaluación del I Plan de Igualdad, que permita revisar la situación actual y la evolución de la empresa y su plantilla en materia de igualdad de oportunidades, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Esta evaluación 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 en el I Plan de Igualdad.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



El II 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.

Para la recogida de información se han utilizado las siguientes técnicas:

METODOLOGÍA:

Para la evaluación del I Plan de Igualdad se establecen tres dimensiones con tres niveles de análisis:

- Nivel micro: Proceso: se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- Nivel intermedio: Resultados: mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- Nivel macro: Impacto: valora el grado de consecución de los objetivos de los ocho ejes del Plan.

TÉCNICAS UTILIZADAS:

- Revisión documental. Memorias anuales del I Plan de Igualdad, fichas de seguimiento de cada acción, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad, estadísticas del departamento de recursos humanos, guías, campañas, informes.
- Encuestas longitudinales de estudio de tendencia: de preguntas semiabiertas dirigidas a la Dirección, Representación Legal de la Plantilla y a la plantilla.
- Entrevista estructurada dirigida a la dirección general, dirección de las distintas áreas de la empresa, equipo de igualdad, integrantes de la comisión de igualdad y representantes legales de la plantilla.

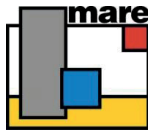
La información recogida de datos cuantitativos y desagregados por sexo corresponde a 31 de diciembre de 2019 obteniéndose información sobre:

- Plantilla. Nº, tipo de contrato, categorías, edad media, antigüedad media.
- Altas y bajas en la empresa.
- Jornada laboral y turnos.
- Responsabilidades familiares.
- Formación: tipo de formación realizada.
- Representación sindical.

Se ha realizado una comparativa de la información relativa a las 34 acciones correspondientes con las 9 áreas de intervención y la nueva área de intervención surgida en la implantación con sus 5 acciones.

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal a través de la coordinadora de igualdad y estará publicado en la intranet de la entidad en el área específica de documentación de igualdad junto al resto de informes y actas aprobadas por la Comisión de Igualdad.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

4. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del II Plan de Igualdad de Oportunidades de MARE será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 15 de julio de 2020 hasta el 14 de julio de 2024, fecha en la que se iniciará la negociación del tercer plan.

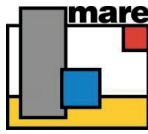
No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden.

5. OBJETIVO GENERAL

Son objetivos fundamentales en el II 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 y el Real Decreto-ley 6/2019, 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.
- Reforzar en la cultura de MARE el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
- Mejorar el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres, incluidos en puestos de responsabilidad.
- Garantizar la igualdad en las retribuciones.
- Integrar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Fomentar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos y acoso, incluyendo la perspectiva de género.
- Utilizar una comunicación inclusiva tanto interna como externa.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



6. ACCIONES

ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: CULTURA EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implantar medidas en la empresa más allá de las exigidas por la normativa.
- Sensibilizar a la plantilla a través de campañas informativas.
- Participar como ejemplo de empresa que promueve la igualdad de género.

ACCIONES:

- 0.1. Adhesión a acuerdos con otras entidades y/o reconocimientos públicos al trabajo realizado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 0.2. Participar en jornadas y seminarios de igualdad, impulsadas por Mare u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general.
- 0.3. Establecer cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.

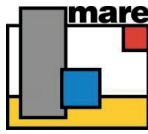
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

| Actuaciones | Indicadores |
|--|--|
| 0.1 Reconocimientos públicos y/o acuerdo en materia de igualdad de oportunidades, según tipo: premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas de empresa en igualdad. | Nº de reconocimientos (enumerar los reconocimientos) y ámbito de mejora al que afecta. |
| 0.2 Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias en materia de igualdad. | Nº de actos. |
| 0.3 Porcentaje de empresas colaboradoras y/o proveedoras que incorporan medidas de responsabilidad social y de igualdad de oportunidades. | Nº total de empresas proveedoras adjudicatarias que incorporan medidas de igualdad frente al total de empresas que prestan servicio. |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|-------------------|--------------------------|----------------------|
| Dirección General | Coordinación de Igualdad | Comisión de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

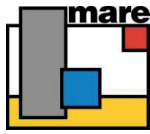
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la no discriminación por razón de género en el acceso al empleo y eliminar sesgos de género.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías.

ACCIONES:

- 1.1. Definir objetivamente el puesto de trabajo a cubrir evitando contenido personal con sesgo de género y con lenguaje inclusivo en la oferta de empleo publicada interna y externamente.
- 1.2. Garantizar que se cumple el principio de igualdad por las empresas de selección y contratación externa.
- 1.3. Establecer procedimientos objetivos de selección y valoración con perspectiva de género.
- 1.4. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la comisión de selección de personal y garantizar su formación en igualdad para evitar sesgos inconscientes de género.
- 1.5. Posibilitar la experiencia profesional del género menos representado a través de convenios de prácticas con centros de estudios para poder ser valorado ante futuras contrataciones.
- 1.6. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

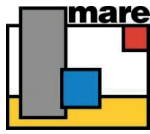
| | Actuaciones | Indicadores |
|-----|---|---|
| 1.1 | Funciones, tareas, requisitos y experiencias ajustadas a la realidad real sin sesgos de género con lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen. | Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas. |
| 1.2 | Dar indicaciones a ETTs y a las empresas de selección de personal para que respeten el principio de igualdad y aseguren candidaturas de ambos sexos. | Ofertas de empleo |
| 1.3 | Normalizar los procesos de selección y elaborar un manual de recomendaciones prácticas para la realización de las entrevistas. | Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas. |
| 1.4 | Potenciar una presencia equilibrada 60-40 y conocimientos en materia de igualdad de todas las personas implicadas | Nº de formaciones del personal implicado y % de representatividad |
| 1.5 | Personal en prácticas del género menos representado | Nº prácticas realizadas |
| 1.6 | Conocer el grado en que mujeres y hombres acceden al empleo en Mare para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera. | Nº de mujeres y nº de hombres que acceden. |

Inscrito en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - CF. A. 33289652

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Responsable administración laboral | Administración laboral | Coordinación de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



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. Promover acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para los puestos en igualdad de condiciones.
- 2.2. Revisión de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias para el desempeño de sus funciones 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. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género aplicando criterios objetivos y neutrales al valorar el puesto independientemente del sexo de la persona que lo ocupa con factores que sean aplicables a todos los puestos de trabajo y baremando de manera equilibrada.

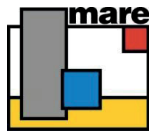
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

| | Actuaciones | Indicadores |
|-----|---|-------------------------|
| 2.1 | Formación para la posible promoción | Nº formación por género |
| 2.2 | Descripción exhaustiva de los puestos de trabajo con igual precisión de manera que no haya ambigüedad en la interpretación. | Nº revisiones |
| 2.3 | Valoración de puestos de trabajo por factores equitativos | Estudio de valoración |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|--|------------------------|--------------------------|
| Responsable de formación y Dirección General | Administración Laboral | Coordinación de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: 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.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

ACCIONES:

- 3.1. Realizar un estudio de necesidades formativas por departamento e implantar un plan de formación anual en la empresa.
- 3.2. Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación de género, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 3.3. Incluir píldoras informativas de igualdad en todas las formaciones impartidas en la empresa.
- 3.4. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán la participación por sexo y no obstaculizar 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.
- 3.5. Estudiar la necesidad de acciones de formación y/o reciclaje para aquellas personas que se reincorporen tras un período de ausencia prolongado.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

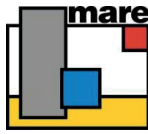
| Actuaciones | Indicadores |
|--|--|
| 3.1 Establecer objetivos de formación por áreas y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones. | Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación. |
| 3.2 Acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal tanto internas como externas (ej. Organizadas por la Escuela Virtual de Igualdad u otras entidades tanto públicas como privadas). | Nº de acciones formativas en materia de igualdad impartidas al personal, indicando nº de mujeres y nº de hombres que reciben el curso. |
| 3.3 Planificación formativa. Acciones formativas con lenguaje inclusivo. | Nº de acciones formativas (Nº de mujeres y nº de hombres). |
| 3.4 Elaborar acciones formativas que acompañen la participación por sexo y sea compatible con el personal con medidas de conciliación (Ej. Personas que se encuentren en una reducción de jornadas, excedencias, etc.) | Nº de cursos realizados en horario laboral o fuera del horario de trabajo con compensación. |
| 3.5 Establecer y organizar acciones formativas de reciclaje. | Nº de cursos realizados |

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - C.I.F. A-39209632

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|--|------------------------|--------------------------|
| Responsable de formación y Comisión de Formación | Administración Laboral | Coordinación de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el cumplimiento de los criterios de promoción en igualdad de condiciones.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías.

ACCIONES:

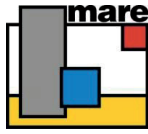
4.1. Garantizar la presencia de mujeres en los puestos directivos, consejos de administración y/o dirección y promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de MARE.

4.2. Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, y su formación en igualdad asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, basándose en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en un marco de igualdad.

4.3. Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados de la plantilla segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores/as y eliminar las discriminaciones.

4.4. Continuar asegurando 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.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

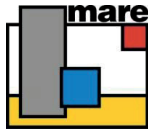
| Actuaciones | Indicadores |
|--|---|
| 4.1 Cobertura para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas del sexo menos representado. | % representación puestos responsabilidad |
| 4.2 Representación equilibrada 60-40 y formación a todo el personal implicado en promociones para evitar sesgos inconscientes de género y garantizar lenguaje inclusivo en las descripción de vacantes. | Nº de promociones por sexo y porcentaje Nº de promociones publicadas. |
| 4.3 Estadística promociones desagregada por sexo. | Nº de mujeres y nº de hombres que promocionan /nº total de promociones |
| 4.4 Estadística promociones desagregada por sexo personal disfrutando permisos. | Nº de mujeres y nº de hombres que promocionan /nº total de promociones disfrutando permisos |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|---|------------------------|--------------------------|
| Dirección General y Responsable de Administración Laboral | Administración Laboral | Coordinación de Igualdad |

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - C.I.F. A-39209632

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO: EMPRESA SALUDABLE, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

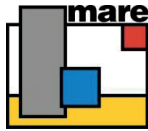
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Realizar periódicamente un análisis estadístico del sistema retributivo con perspectiva de género.
- 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:

- 5.1. Realizar una auditoría salarial para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa.
- 5.2. Consolidar 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 del personal.
- 5.3. Aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales.
- 5.4. Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 5.5. Evaluación anual estandarizada de actuaciones en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- 5.6. Sensibilización en la atención de mujeres víctimas de violencia de género.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

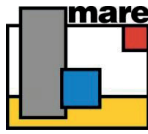
| Actuaciones | Indicadores |
|--|--|
| 5.1 Auditoría Salarial anual: detección y evaluación de posible brecha salarial de género. | Salario medio hombres y mujeres anual |
| 5.2 Sensibilizar al personal en programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres. | Nº de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable. |
| 5.3 Aplicar Igualdad 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. | Nº de procedimientos Nº mujeres y hombres en comité de seguridad y salud |
| 5.4 Formación en PRL con especial referencia a los riesgos asociados a la maternidad, lactancia, psicosociales, etc. | Nº de formaciones en materia de igualdad |
| 5.5 Informar anualmente de accidentes de trabajo, formaciones, etc. desagregado por sexo. | Estadística mujeres y hombres PRL |
| 5.6 Campañas de sensibilización, acciones positivas, protocolo específico para la atención de mujeres víctimas de violencia de género. | Nº acciones |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| Responsable Prevención de Riesgos Laborales y Comité de Seguridad y Salud | Prevención de Riesgos Laborales | Coordinación de Igualdad |

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - C.I.F. A-39209632

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

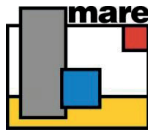
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Difundir los derechos de las personas trabajadoras en materia de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIONES:

- 6.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar a la plantilla como principio fundamental de la gestión empresarial.
- 6.2. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- 6.3. Continuar facilitando la flexibilidad horaria y el horario continuo en todas las áreas de la empresa, según necesidades organizativas.
- 6.4. Establecer un calendario de jornadas y vacaciones por departamentos anuales al principio de año y respetar en la medida de lo posible.
- 6.5. Evaluar la utilización de las medidas de conciliación existentes en la empresa por hombres y mujeres.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

| Actuaciones | Indicadores |
|---|---|
| 6.1 Incentivar también que los padres hagan uso de los permisos de paternidad y conciliación con los que cuenta la empresa. | Nº de campañas de corresponsabilidad. |
| 6.2 Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla | Nº de medidas puestas en marcha por áreas y sexo. Difusión de medidas a la plantilla. |
| 6.3 Medidas realizadas y difundidas por áreas. | Nº de medidas puestas en marcha por áreas y sexo. |
| 6.4 Calendario jornada y vacaciones anual | Nº de modificaciones Cuestionario opinión plantilla plan de igualdad (Check -list) |
| 6.5 Estadística desagregada por sexo personal disfrutando permisos | Nº hombres y mujeres por categoría. |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|------------------------------------|---|--------------------------|
| Responsable Administración Laboral | Equipo de Igualdad y Administración Laboral | Coordinación de Igualdad |

Inscrito en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - CF. A. 30289652

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Eliminar posibles discriminaciones de género en el acceso, permanencia y promoción al empleo.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ACCIONES

7.1. 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.

7.2. Establecer como acción positiva en los procesos de selección y una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada.

7.3. Políticas de reuniones con perspectiva de igualdad: respetar y aprovechar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en una de las actividades más frecuentes y relevantes de su día a día empresarial: las reuniones de trabajo.

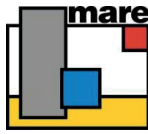
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

| Actuaciones | Indicadores |
|--|---|
| 7.1 Conocer el grado en que mujeres y hombres se sitúan por categoría | Nº de mujeres y nº de hombres por categoría profesional |
| 7.2 Acción positiva al género menos representado en procesos de selección y promoción del personal | Nº de acciones positivas aplicadas. |
| 7.3 Elaboración de política de reuniones y difusión a toda la plantilla | Documento y difusión |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|------------------------------------|---|--------------------------|
| Responsable Administración Laboral | Administración Laboral, Comisión de Promoción y Contratación y Comisión de Igualdad | Coordinación de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar, analizar y evaluar la brecha salarial de género en MARE
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.

ACCIONES:

8.1. Revisar la política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades tras la aplicación de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Definición y asignación de los conceptos retributivos con criterios objetivos y neutros.

8.2. Realizar periódicamente un análisis estadístico del sistema retributivo con perspectiva de género.

8.3. Difusión de la igualdad retributiva como principio básico de la empresa valorando los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad

8.4. Comprobar la aplicación de los pluses e incentivos garantizando el principio de igualdad.

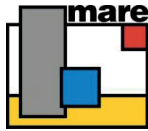
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

| Actuaciones | Indicadores |
|---|--|
| 8.1 Revisa con perspectiva de género los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas. Revisa, igualmente, la asignación del salario en especie, las horas extraordinarias, las retribuciones variables/bonus, las percepciones extrasalariales, etc. | Nº de conceptos retributivos neutros definidos |
| 8.2 Llevar un registro con los valores medios de los salarios y garantizar la transparencia salarial | Salario medio anual mujeres y hombres. |
| 8.3 Sensibilización igualdad retributiva: Igual trabajo=igual valor. | Nº de campañas de sensibilización. |
| 8.4 Análisis de la aplicación de los complementos salariales con perspectiva de género. | Nº mujeres y hombres con complementos salariales por categoría |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|---|------------------------|--------------------------|
| Dirección General y Responsable Administración Laboral | Administración Laboral | Coordinación de Igualdad |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 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:

- 9.1. Continuar potenciando 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.
- 9.2. Incluir como formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales un módulo o píldora informativa sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9.3. Informar a la Comisión de Seguimiento las denuncias formuladas, los procesos iniciados y resolución por acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

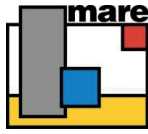
| | Actuaciones | Indicadores |
|-----|---|--|
| 9.1 | Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Nº de comunicaciones al personal en relación al acoso (informar que hay un protocolo, quienes son las personas designadas, procedimientos, etc.) |
| 9.2 | Difusión tanto interna como externa de que Mare es un espacio libre de acoso. | Nº acciones formativas mujeres y hombres |
| 9.3 | Seguimiento de la aplicación del procedimiento de actuación y prevención de acoso moral y laboral, sexual o por razón de género | Nº de denuncias recogidas en el último año e informe correspondiente del proceso. |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| Comité de Seguridad y Salud | Prevención de Riesgos Laborales | Coordinación de Igualdad |

21 | II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria.
- Promover que los canales de comunicación sean accesibles por toda la plantilla.

ACCIONES:

- 10.1. Revisión continua de la documentación e imágenes utilizadas en las comunicaciones y documentación interno y externo, para realizar un uso inclusivo del lenguaje.
- 10.2. Mantener los canales de comunicación existentes en materia de igualdad.
- 10.3. Incorporar periódicamente en la formación del personal el uso inclusivo del lenguaje.
- 10.4. Garantizar el acceso de la plantilla a la información sobre el contenido del Plan y campañas realizadas en la empresa.
- 10.5. Realizar campañas específicas coincidiendo con los días clave en materia de igualdad y sensibilización.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

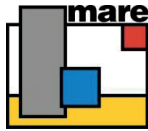
| Actuaciones | Indicadores |
|---|---------------------------------|
| 10.1 Incorporar el uso del lenguaje y comunicación neutro en todo el documental (web, publicaciones, etc.) | Nº de revisiones. |
| 10.2 Canales de comunicación abiertos a la plantilla y a la representación social de la empresa habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan. | Nº de comunicaciones realizadas |
| 10.3 Formación en lenguaje inclusivo | Nº acciones formativas |
| 10.4 Traslado de información sobre el plan de igualdad y contenidos de interés en la materia. | Nº de informaciones y canal. |
| 10.5 En fechas significativas como el 8 de marzo, 25 de noviembre, entre otras, realizar campañas o actos de sensibilización dirigidos al personal de Mare. | Nº de campañas |

RESPONSABLES:

| Responsables | Intervinientes | Control |
|--|--|---|
| Dirección General, Coordinación de Igualdad, Comisión de Igualdad y Formación. | Plantilla, SSII y Responsable Relaciones Externas y Equipo de Igualdad | Coordinación de Igualdad y Comisión de Igualdad |

22 | II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La coordinación de igualdad 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 o desacuerdo en la línea de intervención propuesta por la coordinación de igualdad, para su aceptación o renuncia referente a la toma de decisiones.

La coordinación de igualdad preparará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad de MARE, que 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.

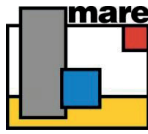
Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que la mediación se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil)
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución.
- Nº 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 del II Plan de Igualdad, basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el tercer Plan de Igualdad de MARE.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

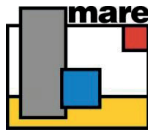
- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

GESTIÓN

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. Una vez aprobada la redacción del II Plan de Igualdad y después de las elecciones sindicales en la empresa, se informará a la representación social para una nueva posible composición de la Comisión de Igualdad si alguna de las partes quiere hacer algún cambio en las personas integrantes de la misma, quienes serán responsables del impulso e implantación del II Plan de Igualdad de Oportunidades.

Si durante la implantación del II Plan de igualdad cualquier persona quisiera dejar de formar parte de la Comisión de Igualdad, basta con comunicarlo por escrito a coordinación de igualdad junto con la nueva persona que pasará a sustituirla con sus datos y firma de acta correspondiente por toda la Comisión de Igualdad.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan identificando ámbitos prioritarios de actuación:
 - o Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.
 - o Aprobando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del I Plan de Igualdad.
 - o Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres y hombres en MARE y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Ser informada de los procesos selectivos, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de los conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del Plan de Igualdad.
- Colaborar con la gerencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Velar por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como de razón de género, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y/o acciones formativas.
- Asistencia a reuniones anuales y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes, con una antelación mínima de siete días.
- Aprobación del informe de evaluación final y nuevo Plan de Igualdad de género.
- Fomentar la igualdad, como el cumplimiento y desarrollo de este I plan de igualdad.

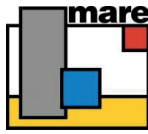
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de MARE está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes del personal así como de hombres y mujeres. La toma de decisiones se hará por mayoría.

FUNCIONAMIENTO

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 II Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



INFORMACIÓN NECESARIA PARA QUE LA COMISIÓN PUEDA REALIZAR SU TAREA

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad, como sigue:

- Distribución del personal por sexo
- Distribución por niveles de categoría profesional
- Distribución del personal por edad
- Distribución por jornada de trabajo
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Responsabilidades familiares
- Formación

MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de Igualdad.

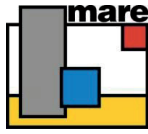
PRESUPUESTO

MARE se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos, necesarios para ejecutar el II Plan de Igualdad de Oportunidades en el periodo 2020-2024. Se determinará para cada acción si se lleva a cabo con recursos internos o externos.

Una vez aprobado el II Plan de Igualdad se licitará la contratación de los servicios de asistencia técnica en la implantación, seguimiento, actualización si lo requiriese, análisis y evaluación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres vigente en Mare junto con la formación requerida para llevar a cabo los objetivos del mismo y una valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género que facilite herramientas para la detección de posibles brechas salariales de género en la entidad, para los próximos 4 años de 26.500€ sin IVA con un importe máximo de modificación de 5.300€ (20% PLB). Un total de 31.800€ sin IVA, como se desglosa a continuación:

| Desglose de presupuestos | Importes (€) | Observaciones |
|---|--------------|-----------------|
| I. Asistencia técnica en implantación, seguimiento, análisis y evaluación del Plan de Igualdad de MARE | 4.000,00 | (Importe anual) |
| II. Formación en materia de igualdad y campañas de sensibilización. | 2.000,00 | (Importe anual) |
| III. Valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género y estudio de brecha salarial con el diseño de herramientas para su detección | 2.500,00 | (Importe total) |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

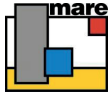


De esta manera se obtiene el importe correspondiente de contrato, que asciende a **26.500,00.-€**

| | | | |
|------------|---|--|--------------------|
| PBL | PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN: | Cuatro (4) años | 26.500,00€ |
| | PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN (IVA INCLUIDO) | 21% | 36.065,00 € |
| | PRESUPUESTO EVENTUAL PRÓRROGA | | (n/a) |
| PME | PRESUPUESTO MÁXIMO DE EJECUCIÓN | (Presupuesto base más eventual prórroga) | 26.500,00 € |
| MO | IMPORTE MÁXIMO MODIFICACIÓN PREVISTA | 20% PBL | 5.300,00 € |
| VMC | VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO: | | 31.800,00 € |

Inscrita en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Hoja 759 - C.I.F. A-39209632

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



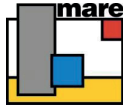
9. PLAZO DE EJECUCIÓN

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

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--|---|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|------|--|--|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN: CULTURA EMPRESARIAL | 0.1. Adhesión a acuerdos con otras entidades y/o reconocimientos públicos al trabajo realizado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0.2. Participar en jornadas y seminarios de igualdad, impulsadas por Mare u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general. | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0.3. Establecer cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras. | | | | | | | | | | | | | | | |

Archivo en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 414, Libro 02, Folio 139 - 137, F. 13280027

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

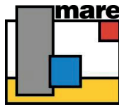


Inscrito en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 416, Folio 92, N.º 759 - O.T.A. 302802

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 1.1. Definir objetivamente el puesto de trabajo a cubrir evitando contenido personal con sesgo de género y con lenguaje inclusivo en la oferta de empleo publicada interna y externamente. | | | | | |
| | 1.2. Garantizar que se cumple el principio de igualdad por las empresas de selección y contratación externa. | | | | | |
| | 1.3. Establecer procedimientos objetivos de selección y valoración con perspectiva de género. | | | | | |
| | 1.4. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la comisión de selección de personal y garantizar su formación en igualdad para evitar sesgos inconscientes de género. | | | | | |
| | 1.5. Posibilitar la experiencia profesional del género menos representado a través de convenios de prácticas con centros de estudios para poder ser valorado ante futuras contrataciones. | | | | | |
| | 1.6. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. | | | | | |

29 | II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

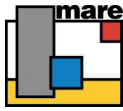
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 2.1. Promover acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para los puestos en igualdad de condiciones. | | | | | |
| | 2.2. Revisión de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán las condiciones necesarias para el desempeño de sus funciones 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. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género aplicando criterios objetivos y neutrales al valorar el puesto independientemente del sexo de la persona que lo ocupa con factores que sean aplicables a todos los puestos de trabajo y baremando de manera equilibrada. | | | | | |

Inscrito en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 4118, Folio 92, Libro 709 - C.F. A. 3208652

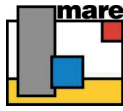
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Inscripción al Registro Mercantil de Santander, Tomo 4148, Folio 82, Matr. 759 - Cif. A. 30286032

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN | 3.1. Realizar un estudio de necesidades formativas por departamento e implantar un plan de formación anual en la empresa. | | | | | |
| | 3.2. Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación de género, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. | | | | | |
| | 3.3. Incluir píldoras informativas de igualdad en todas las formaciones impartidas en la empresa. | | | | | |
| | 3.4. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán la participación por sexo y no obstaculizar 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. | | | | | |
| | 3.5. Estudiar la necesidad de acciones de formación y/o reciclaje para aquellas personas que se reincorporen tras un período de ausencia prolongado. | | | | | |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

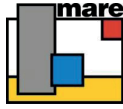


Procedimiento de Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Año 759 - C.I.F. A-30209027

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL | 4.1. Garantizar la presencia de mujeres en los puestos directivos, consejos de administración y/o dirección y promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de MARE. | | | | | |
| | 4.2. Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, y su formación en igualdad asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, basándose en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en un marco de igualdad. | | | | | |
| | 4.3. Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados de la plantilla segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores/as y eliminar las discriminaciones. | | | | | |
| | 4.4. Continuar asegurando 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. | | | | | |

32 II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

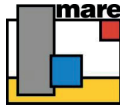


Procedimiento de Registro Mercantil de Santander, Tomo 418, Folio 92, Año 759 - C.I.F. A-30209027

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO: EMPRESA SALUDABLE INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL | 5.1. Realizar una auditoría salarial para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa. | | | | | |
| | 5.2. Consolidar 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 del personal. | | | | | |
| | 5.3. Aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales. | | | | | |
| | 5.4. Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. | | | | | |
| | 5.5. Evaluación anual estandarizada de actuaciones en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. | | | | | |
| | 5.6. Sensibilización en la atención de mujeres víctimas de violencia de género. | | | | | |

33 II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

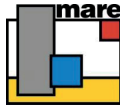
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Anexo del Registro Mercantil de Santander, Tomo 448, Folio 92, Page 28 - C.F.A. 3029632

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 6.1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar a la plantilla como principio fundamental de la gestión empresarial. | | | | | |
| | 6.2. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad. | | | | | |
| | 6.3. Continuar facilitando la flexibilidad horaria y el horario continuo en todas las áreas de la empresa, según necesidades organizativas. | | | | | |
| | 6.4. Establecer un calendario de jornadas y vacaciones por departamentos anuales al principio de año y respetar en la medida de lo posible. | | | | | |
| | 6.5. Evaluar la utilización de las medidas de conciliación existentes en la empresa por hombres y mujeres. | | | | | |

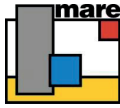
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 7.1. 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. | | | | | |
| | 7.2. Establecer como acción positiva en los procesos de selección y una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada. | | | | | |
| | 7.3. Políticas de reuniones con perspectiva de igualdad: respetar y aprovechar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en una de las actividades más frecuentes y relevantes de su día a día empresarial: las reuniones de trabajo. | | | | | |

Anexo de Registro Mercantil de Santander, Tomo 448, Folio 82, Aja 28 - C.F.A. 3028632

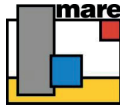
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Inscripción al Registro Mercantil de Santander, Tomo 4162, Folio 93, Libro 759 - OF. A. 3030002

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES | 8.1. Revisar la política retributiva para que recoja el principio de igualdad de oportunidades tras la aplicación de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Definición y asignación de los conceptos retributivos con criterios objetivos y neutros. | | | | | |
| | 8.2. Realizar periódicamente un análisis estadístico del sistema retributivo con perspectiva de género. | | | | | |
| | 8.3. Difusión de la igualdad retributiva como principio básico de la empresa valorando los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad. | | | | | |
| | 8.4. Comprobar la aplicación de los pluses e incentivos garantizando el principio de igualdad. | | | | | |

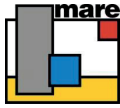
MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Anexo del Registro Mercantil de Santander, Tomo 448, Folio 82, Página 28 - C.F.A. 3029632

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL POR RAZÓN | 9.1. Continuar potenciando 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. | | | | | |
| | 9.2. Incluir como formación obligatoria en Prevención de Riesgos Laborales un módulo o píldora informativa sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | |
| | 9.3. Informar a la Comisión de Seguimiento las denuncias formuladas, los procesos iniciados y resolución por acoso sexual o por razón de sexo. | | | | | |

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Anuncio en el Registro Mercantil de Santander, Tomo 41 de Folio 82, Hoja 754 - C/I. 3300802

| ÁREA | ACCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|------|------|------|------|------|
| ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN | 10.1. Revisión continua de la documentación e imágenes utilizadas en las comunicaciones y documentación interno y externo, para realizar un uso inclusivo del lenguaje. | | | | | |
| | 10.2. Mantener los canales de comunicación existentes con la plantilla en materia de igualdad. | | | | | |
| | 10.3. Incorporar periódicamente en la formación del personal el uso inclusivo del lenguaje. | | | | | |
| | 10.4. Garantizar el acceso de la plantilla a la información sobre el contenido del Plan y campañas realizadas en la empresa. | | | | | |
| | 10.5. Realizar campañas específicas coincidiendo con los días clave en materia de igualdad y sensibilización. | | | | | |

38 II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES MARE S.A.

2020/6313

CVE-2020-6313