

Fundación Mujeres en Asturias con CIF: G80974702 y domicilio en C/ Fortuna Bañearia, s/n de Gijón.

DECLARA QUE:

La Asociación Es Retina,

Realizó el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el marco del programa "Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales" financiado por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del IRPF.

Y para que conste a los efectos donde sea oportuno, firma la presente Marta Fernández Aller, con NIF 15506672A, en calidad de Técnica de Fundación Mujeres que presta asesoramiento a dicha entidad, en Gijón a 20 de marzo de 2024.

Fdo.: Marta Fernández Aller

Fundación Mujeres



mujeres
FUNDACIÓN
C/ Fortuna Bañearia, S/N
33207 Gijón (Asturias)
G80974702



Fundación Mujeres, con CIF G80974702, certifica que la Asociación Retina Asturias, con CIF G33231465 está participando en el proyecto DANA+ a través del cual se presta asesoramiento para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas , y que está promovido por Fundación Mujeres con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES), y de la Consejería de Servicios y Derechos Sociales del Principado de Asturias través de los Programas de interés general con cargo a la asignación tributaria del IRPF.

En Gijón, a 25 de septiembre de 2020


(Firma y Sello de la empresa)
C/ Basquina 6, 1º bajo
47100 Gijón (Asturias)
CIF: G-80974702

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA Asociación Es Retina Asturias.

Las siguientes personas de la asociación Es Retina Asturias, en representación de la dirección de la Junta Directiva y de la plantilla laboral:

- D. Andrés Mayor Lorenzo: Presidente de la Junta Directiva.
- Dña. Mónica Suárez Regueiro: Vicepresidenta de la Junta Directiva.
- D. Arturo Alonso López: administrativo en plantilla laboral.
- Dña. Salomé Huerdo Iglesias: trabajadora social en plantilla laboral.

Se han reunido el día 10 de octubre de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas de respetar la Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad de la empresa, y han acordado dotar a la misma de las siguientes competencias:

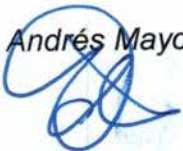
1. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado por la empresa para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de Igualdad en su gestión organizativa.
2. Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Establecer un calendario o plan de negociación.
4. Elaborar el diagnóstico acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad a partir de los datos aportados por la empresa en relación con las materias señaladas en el artículo 46 de la ley de igualdad y del Registro salarial.
5. Negociar el Plan de Igualdad de la empresa, en el que se fijarán los objetivos alcanzar y las acciones a desarrollar para lograr la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos organizativos de la empresa.

6. Negociar las medidas a poner en marcha para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
7. Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en género entre el personal.
8. Determinar el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
9. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa y promover su implantación.
10. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.
11. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen.
12. Evaluar el Plan de Igualdad.

Para el desarrollo de todas estas actuaciones se establecerán reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se registrarán los acuerdos que establezcan en la misma.

Y para que así conste, firmado:

Andrés Mayor Lorenzo



Mónica Suárez Regueiro



Salomé Huerdo Iglesias



Arturo Alonso López



En Avilés , a 10 de octubre de 2020

**Plan de Igualdad para el personal de
Asociación Es Retina Asturias**

Periodo de vigencia 2020-2023



I. Contextualización

La Asociación Es Retina Asturias fue inscrita en el Registro de Asociaciones del Principado de Asturias el 29 de noviembre de 1989, Número Nacional de asociación: 606994.

Cuenta con 163 personas asociadas, que se distribuyen de la siguiente manera en cuanto sexo; 94 mujeres y 69 hombres.

En un primer momento se denominaba Asociación Asturiana de Retinosis Pigmentaria pasando en el año 2010 a llamarse Retina Asturias. En la actualidad la razón social es Asociación Es Retina Asturias pasando a tener un ámbito nacional de actuación.

El 5 de marzo de 2013 el Ministerio del Interior ha reconocido la Utilidad Pública de la Asociación Retina Asturias, siendo esta una de las mayores distinciones que la Asociación puede recibir, reconociendo el trabajo que hemos desarrollado en estos años gracias a la colaboración de las personas asociadas (BOE con fecha 14 de marzo de 2013). Esta distinción permite que los donativos que se realicen a la Asociación tengan el reconocimiento que se merecen, se remite a todas las personas asociadas el Certificado para que se pueda incluir la donación en la declaración de IRPF.

La Asociación Es Retina Asturias es una entidad de mutua ayuda, que promueve el bien común y sin ánimo de lucro. Sus fines estatutarios son los siguientes:

1. Mantenerse como interlocutor ante los organismos públicos y privados, de carácter local, provincial, regional, nacional, o internacional, haciendo un especial énfasis en los ámbitos europeo e iberoamericano, en los asuntos de interés común que afecten a las personas afectadas de patologías visuales y a otros grupos de interés en la visión.
2. Fomentar la consideración de estas patologías como una prioridad de salud pública.
3. Fomentar el conocimiento e intercambio entre personas afectadas, asociaciones, profesionales, instituciones, implicados en las patologías de la visión.
4. Reivindicar la inclusión de las personas afectadas a nivel escolar, laboral y en su vida diaria.
5. La promoción de medidas legislativas en la lucha contra la ceguera.
6. Contribuir al conocimiento, estudio y asistencia de las patologías visuales.
7. Contribuir al cuidado, asistencia y protección, tanto social como asistencial de las personas con patologías visuales teniendo en cuenta otros factores de riesgo de exclusión social añadidos tales como la discapacidad, la infancia, la juventud, el género o la inmigración.
8. Promocionar los servicios médicos, asistenciales, educativos, laborales, residenciales y sociales, necesarios y adecuados para el tratamiento de las personas con patologías visuales.
9. Promover la investigación científica de las patologías visuales.

10. Crear y fomentar la acogida, orientación e información, tanto de las personas con patologías visuales como de las familias cuidadoras.
11. Dar publicidad y divulgación de los problemas psicológicos, sociales y de cualquier índole de las personas con patologías visuales.
12. Promover el establecimiento de estructuras participativas a nivel regional y/o nacional y/o internacional que posibiliten una mayor y mejor participación de las personas afectadas con patologías visuales, sus familias, así como de las asociaciones que los representan.

Los centros de trabajo y domicilios de la Asociación son los siguientes:

- Sede: C/ Méjico esquina Chile, 12 – bajo. Oviedo
- Oficina Gijón: Hotel municipal de asociaciones socio-sanitarias C/ avenida de Galicia, nº 62.
- Oficina Avilés: Centro de Asociaciones El Arbolón, Avda. de Gijón. 5-oficina 2.

El presente Plan de igualdad surge tras un compromiso por parte de la ASOCIACIÓN ES RETINA ASTURIAS en el que el presidente asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política de recursos humanos.

La Asociación Es Retina Asturias siempre ha guiado su intervención por la legislación vigente y es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El terreno en el que la entidad se desarrolla hace que sea sensible a la igualdad de oportunidades en todos sus aspectos, incluido el de la igualdad de género.

Se realiza en el marco del proyecto Dana+ (proyecto promovido por Fundación Mujeres, financiado por el Fondo Social Europeo – Programa Operativo de Inclusión Social y Economía), y para ello hemos contado con asesoramiento y apoyo para establecer el autodiagnóstico sobre la situación de igualdad de la entidad.

Este diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre las personas trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

II. Objetivos

Los objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Integrar en la Asociación Es Retina Asturias la Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombre y mujeres a través de la revisión y adaptación de los procedimientos y políticas de la asociación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras en su caso.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por igual trabajo.
- Ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptada a la realidad de trabajadores y trabajadoras y de la entidad.
- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación.

III. Áreas de intervención

1. Distribución de la plantilla

OBJETIVO	<i>Incrementar la presencia de trabajadoras en los distintos departamentos</i>
MEDIDA	- Revisión de los procesos de promoción de personal a los distintos departamentos. - Establecimiento de medidas de acción positiva para la promoción de trabajadoras a los distintos departamentos (reserva de un porcentaje de puestos a mujeres, aplicación de acción positiva a favor de las mujeres en casos de empate). - Establecimiento de acuerdos con entidades que trabajan a favor de la inserción laboral de las mujeres para el envío de candidatas a los procesos de selección. - No realizar preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
Responsable	Área social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Revisión de los procesos de promoción de personal a los distintos departamentos realizada. - Medidas de acción positiva implantadas. - Nº de entidades con la que se han establecido acuerdos para el envío de candidaturas femeninas. - Metodología de los procesos de selección revisados para que no se realicen preguntas de carácter personal.

OBJETIVO	<i>Incrementar la presencia de trabajadoras en los distintos grupos profesionales</i>
MEDIDA	- Revisión de los procesos de selección/promoción de personal a los distintos grupos profesionales. - Establecimiento de medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras en los distintos grupos profesionales (reserva de puestos a mujeres, preferencia a mujeres en casos de empate).
Responsable	Área social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Revisión de los procesos de selección y promoción de personal realizada. - Medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras implantadas.

OBJETIVO	<i>Visibilizar que las categorías profesionales pueden ser desempeñadas por trabajadoras y trabajadores</i>
MEDIDA	Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todos las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº de cambios producidos en documentación asociativa, formularios, plantillas y documentación institucional, etc. - Revisión del lenguaje igualitario de la clasificación profesional realizada.

2. Acceso a la organización y selección de personal

OBJETIVO	<i>Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de permanencia en la organización</i>
MEDIDA	Analizar las causas de que los ceses en la empresa hayan sido mayoritariamente de mujeres, comprobando si se corresponden con finalizaciones de contrato, o bien con bajas voluntarias. Analizar las causas de esas bajas y los motivos de que afecten en mayor grado a las trabajadoras, estableciendo las oportunas correcciones.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº de medidas adoptadas para reducir la temporalidad. - Análisis de las causas de los ceses realizado. - Análisis de las bajas voluntarias realizado.

OBJETIVO	<i>Incrementar las candidaturas de mujeres a los procesos selectivos para puestos masculinizados</i>
MEDIDA	- Establecimiento de acuerdos con centros formativos para acoger a alumnas en prácticas. - Difusión de las convocatorias en centros de formación. - Redacción de las ofertas de empleo en femenino. - Incluir en las ofertas de empleo el mensaje explícito de que serán bienvenidas las candidaturas de mujeres.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº de acuerdos de prácticas adoptados con centros de formación. - Nº de acciones de difusión de las convocatorias y nº de centros de formación informados de las candidaturas. - % de ofertas de empleo, formularios y documentos de selección de personal con utilización de lenguaje no sexista. - % de ofertas que incluyen mensajes explícitos sobre la bienvenida de candidaturas de mujeres.

OBJETIVO	<i>Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas</i>
MEDIDA	Puesta en marcha de formularios de empleo y codificación de los datos personales y del sexo de las personas candidatas.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	% de formularios de empleo con los datos personales y el sexo de las personas candidatas codificados

OBJETIVO	<i>Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal</i>
MEDIDA	- Priorización de las pruebas profesionales frente a las entrevistas. - Priorización de las entrevistas cerradas frente a las abiertas. - Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de los posibles estereotipos sobre el sexo de la persona a desempeñar un puesto.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº y categoría de las adaptaciones realizadas en los procesos selectivos. - Nº de pruebas profesionales diseñadas para la selección de las categorías profesionales y departamentos. - Nº de baremos establecidos, y unanimidad en el análisis de su pertinencia en la Comisión de Igualdad. - % de pruebas profesionales realizadas sobre el total de procesos de selección. - % de entrevistas cerradas sobre el total de procesos de selección. - Baremos para la puntuación de pruebas de selección establecidos.

3. Retribuciones

OBJETIVO	<i>Comprobar que no aparecen brechas salariales de género</i>
MEDIDA	Incorporación de indicadores de seguimiento y evaluación periódicos de las brechas salariales de género que permitan comprobar que se mantienen unas retribuciones equivalentes.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	30 de junio de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº de acciones emprendidas. - Presentación de informe sobre indicadores realizada. - Indicadores de seguimiento y evaluación de la brecha salarial implantados.

OBJETIVO	<i>Dar cumplimiento a la legislación en materia de registro salarial</i>
MEDIDA	Puesta en marcha un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	30 de junio de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Presentación de informe sobre valores salariales realizada. - Registro salarial elaborado.

4. Formación continua

OBJETIVO	<i>Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fomentar la eliminación de estereotipos sexistas y promover un ambiente de trabajo igualitario</i>
MEDIDA	- Puesta en marcha acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla. - Incorporación de módulos transversales de igualdad de género en otras acciones formativas.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación. Por ello, se intentarán utilizar los recursos formativos gratuitos de la escuela virtual de igualdad, etc.
Indicadores	- Nº de acciones formativas en materia de igualdad implantadas. - % de la plantilla participante en las acciones formativas. - % de acciones formativas que incluyen módulos transversales de igualdad.

OBJETIVO	<i>Promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH. Capacitar en género a los agentes clave de la entidad</i>
MEDIDA	Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de RRHH (selección, promoción...) fomentando la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación. Por ello se intentarán utilizar los recursos formativos gratuitos de la escuela virtual de igualdad, etc.
Indicadores	- Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal responsable de los RRHH implantadas. - % de la plantilla responsable de los RRHH participante en las acciones formativas.

OBJETIVO	<i>Garantizar que todas las personas que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación en género e incorporan la perspectiva de género en sus criterios de actuación.</i>
MEDIDA	Organización de acciones formativas dirigidas a la dirección y la representación sindical fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación. Por ello, se intentarán utilizar los recursos formativos gratuitos de la escuela virtual de igualdad, etc.
Indicadores	- Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a la dirección y a la representación sindical implantadas. - % de la plantilla de la dirección y de la representación sindical participante en las acciones formativas.

OBJETIVO	<i>Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión de la formación interna de la empresa</i>
MEDIDA	- Incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras. - Vigilancia de la inclusión de unos contenidos, lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales formativos. - Incorporación transversal de la perspectiva de género en los contenidos de la formación.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación.
Indicadores	- % de horas de formación en materia de igualdad y título de los cursos realizados, segregados por sexo. - % de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos. - Nº de acciones formativas que incluyen la perspectiva de género. - Criterios de valoración del respeto por la igualdad a la hora de contratar entidades formadoras, exigidos. - Revisión del lenguaje e imágenes no sexistas realizada. - Perspectiva de género en los contenidos de la formación incluida.

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

OBJETIVO	<i>Fomentar la utilización de las medidas de conciliación por trabajadoras y trabajadores</i>
MEDIDA	Análisis de las causas de la distinta utilización de las medidas de conciliación por trabajadoras y trabajadores y, en su caso, poner en marcha medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Nº de medidas emprendidas. - Presentación de informe de medidas de conciliación. - Registro de comunicación del informe a la totalidad de la plantilla.

OBJETIVO	<i>Establecer una política de luces apagadas y supresión de las horas extra</i>
MEDIDA	- Trasladar a las personas en puestos de responsabilidad la necesidad de a que sirvan de ejemplo de esta política. - Puesta en marcha de estrategias para una optimización de los tiempos de trabajo y de la conciliación (trabajo por objetivos, teletrabajo, bancos de horas...). - Eliminar, reducir y compensar las horas extras.
Responsable	Junta Directiva
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Estrategias de las personas en puestos de responsabilidad establecidas. - Medidas de teletrabajo o trabajo por objetivos establecidas. - Registros de fichaje.

6. Salud laboral y acoso

OBJETIVO	<i>Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>
MEDIDA	- Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia. - Desarrollo de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
Responsable	Junta Directiva
Calendario ejecución	30 de junio de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo elaborado. - % de la plantilla a la que se ha difundido la existencia del protocolo. - Nº de acciones formativo-informativas desarrolladas. - % de personas participantes de la plantilla participantes en la formación.

OBJETIVO	<i>Incorporar los riesgos psicosociales en la salud laboral</i>
MEDIDA	Realización de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo.
Responsable	Área administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de junio de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación.
Indicadores	Evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo realizada.

OBJETIVO	<i>Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género</i>
MEDIDA	- Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género e información al personal. - Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.
Responsable	Junta Directiva
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizada. - % de la plantilla a la que ha llegado información sobre la normativa de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género. - Procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género realizado.

7. Cultura y valores de la organización

OBJETIVO	<i>Visibilizar el compromiso con la igualdad de género</i>
MEDIDA	Formalización y difusión del compromiso con la igualdad de género por parte de la Dirección de la empresa.
Responsable	Junta Directiva
Calendario ejecución	30 de junio de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Compromiso por la igualdad de género formalizado. - % de la plantilla al que se ha hecho llegar el compromiso por la igualdad de género.

OBJETIVO	<i>Fomentar unas comunicaciones no sexistas</i>
MEDIDA	- Organización de acciones formativas en lenguaje e imágenes no sexista para el personal. - Designación de una persona responsable de la revisión de la web de la organización y de la documentación externa.
Responsable	Junta Directiva
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación. Recursos formativos gratuitos de la escuela virtual de igualdad, etc.
Indicadores	- Nº de acciones formativas desarrolladas. - % de la plantilla asistente a la formación. - Persona responsable de la revisión del lenguaje de la documentación de la entidad designada.

OBJETIVO	<i>Facilitar el seguimiento y evaluación de la situación de la organización respecto a la igualdad</i>
MEDIDA	- Incorporación de la variable sexo en todos los registros de personal. - Sistematización de la recogida de información sobre la plantilla de forma desagregada.
Responsable	Área Administrativa y de personal
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- % de registros de la entidad que incluyen la variable sexo. - Sistematización de la introducción de la variable sexo en la recogida de la información de la entidad establecida.

OBJETIVO	<i>Garantizar la información actualizada acerca de la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres</i>
MEDIDA	- Solicitud a la asesoría de información actualizada. - Designación de una persona responsable de la revisión y actualización de la normativa en materia de igualdad.
Responsable	Área Social
Calendario ejecución	31 de diciembre de 2021
Recursos	Se procurará que la implantación de la medida no suponga un coste para la entidad, y en su caso correrá a cargo de los recursos propios de la asociación
Indicadores	- Solicitud de las novedades de la normativa de igualdad realizada. - Persona responsable de la revisión de la normativa de igualdad designada.

IV. Seguimiento y evaluación

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente plan de igualdad, la Comisión Negociadora será la responsable de ejecutar el Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN ES RETINA ASTURIAS, que elaborará anualmente informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Este tendrá una revisión al año de su aprobación.

Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

Los mecanismos de evaluación y seguimiento del plan tendrán en cuenta los indicadores establecidos por cada área de intervención.

Se realizará el análisis de los indicadores de seguimiento y evaluación.

Los indicadores de seguimiento son aquellos que vigilan la puesta en marcha de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. Son los siguientes:

1. Distribución de la plantilla

- Revisión de los procesos de promoción de personal a los distintos departamentos realizada.
- Medidas de acción positiva realizadas.
- Nº de entidades con la que se han establecido acuerdos para el envío de candidaturas femeninas.
- Metodología de los procesos de selección revisados para que no se realicen preguntas de carácter personal.
- Revisión de los procesos de selección y promoción de personal realizada.
- Medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras implantadas.
- Nº de cambios producidos en documentación asociativa, formularios, plantillas y documentación institucional, etc.
- Revisión del lenguaje igualitario de la clasificación profesional realizada.

2. Acceso a la organización y selección de personal

- Nº de medidas adoptadas para reducir la temporalidad.
- Análisis de las causas de los ceses realizado.
- Análisis de las bajas voluntarias realizado.
- Nº de acuerdos de prácticas adoptados con centros de formación.

- Nº de acciones de difusión de las convocatorias y nº de centros de formación informados de las candidaturas.
- % de ofertas de empleo, formularios y documentos de selección de personal con utilización de lenguaje no sexista.
- % de ofertas que incluyen mensajes explícitos sobre la bienvenida de candidaturas de mujeres.
- % de formularios de empleo con los datos personales y el sexo de las personas candidatas codificados.
- Nº y categoría de las adaptaciones realizadas en los procesos selectivos.
- Nº de pruebas profesionales diseñadas para la selección de las categorías profesionales y departamentos.
- Nº de baremos establecidos, y unanimidad en el análisis de su pertinencia en la Comisión de Igualdad.
- % de pruebas profesionales realizadas sobre el total de procesos de selección.
- % de entrevistas cerradas sobre el total de procesos de selección.
- Baremos para la puntuación de pruebas de selección establecidos.

3. Retribuciones

- Nº de acciones emprendidas.
- Presentación de informe sobre indicadores realizada.
- Indicadores de seguimiento y evaluación de la brecha salarial implantados.
- Presentación de informe sobre valores salariales realizada.
- Registro salarial elaborado.

4. Formación continua

- Nº de acciones formativas en materia de igualdad implantadas.
- % de la plantilla participante en las acciones formativas.
- % de acciones formativas que incluyen módulos transversales de igualdad.
- Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal responsable de los RRHH implantadas.
- % de la plantilla responsable de los RRHH participante en las acciones formativas.
- Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a la dirección y a la representación sindical implantadas.

- % de la plantilla de la dirección y de la representación sindical participante en las acciones formativas.
- % de horas de formación en materia de igualdad y título de los cursos realizados, segregados por sexo.
- % de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos.
- Nº de acciones formativas que incluyen la perspectiva de género.
- Criterios de valoración del respeto por la igualdad a la hora de contratar entidades formadoras, exigidos.
- Revisión del lenguaje e imágenes no sexistas realizada.
- Perspectiva de género en los contenidos de la formación incluida.

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Nº de medidas emprendidas.
- Presentación de informe de medidas de conciliación.
- Registro de comunicación del informe a la totalidad de la plantilla.
- Estrategias de las personas en puestos de responsabilidad establecidas.
- Medidas de teletrabajo o trabajo por objetivos establecidas.
- Registros de fichaje.

6. Salud laboral y acoso

- Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo elaborado.
- % de la plantilla a la que se ha difundido la existencia del protocolo.
- Nº de acciones formativo-informativas desarrolladas.
- % de personas participantes de la plantilla participantes en la formación.
- Evaluación de riesgos psicosociales de los puestos de trabajo realizada.
- Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizada.
- % de la plantilla a la que ha llegado información sobre la normativa de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género realizado.

7. Cultura y valores de la organización

- Compromiso por la igualdad de género formalizado.

- % de la plantilla al que se ha hecho llegar el compromiso por la igualdad de género
- Nº de acciones formativas desarrolladas.
- % de la plantilla asistente a la formación.
- Persona responsable de la revisión del lenguaje de la documentación de la entidad designada.
- % de registros de la entidad que incluyen la variable sexo.
- Sistematización de la introducción de la variable sexo en la recogida de la información de la entidad establecida.
- Solicitud de las novedades de la normativa de igualdad realizada.
- Persona responsable de la revisión de la normativa de igualdad designada.

Los indicadores de evaluación son aquellos que comprueban el impacto de las medidas incluidas en el plan de igualdad, después de su implantación. Es decir, determinarán en qué medida el diagnóstico de la igualdad de oportunidades ha mejorado con respecto al realizado antes del diseño del plan. Son los siguientes:

1. Distribución de la plantilla

- Composición según sexo del total de la plantilla.
- Distribución de la plantilla según sexo y departamentos.
- Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla según sexo y categorías profesionales.
- Grado de introducción de la perspectiva de género en la clasificación profesional.
- Presencia de mujeres y hombres en el órgano de dirección o gobierno de la organización.

2. Acceso a la organización

- Contrataciones realizadas según sexo.
- Ceses producidos según sexo.
- Candidaturas recibidas equilibradas por sexo.

3. Retribuciones

- Retribuciones globales según sexo.
- Retribuciones según sexo, conceptos salariales y grupos profesionales.
- Registro salarial y auditoría.

- Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectiva de género en la política retributiva.

4. Formación

- Participantes en la formación continua según sexo.
- Participantes en la formación según contenidos.
- Participantes en la formación según momento de impartición.
- Capacitación en género de puestos clave.
- Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en la formación interna.

5. Conciliación

- Medidas de conciliación implantadas en la empresa.
- Utilización de medidas de conciliación según sexo.
- Adopción de medidas para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

6. Salud laboral

- Adopción de medidas para la prevención antes situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Diferencias según sexo en accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Adopción de medidas para garantizar la salud laboral de trabajadoras y trabajadores desde la perspectiva de género.

7. Cultura organizacional

- Compromiso con la igualdad de género.
- Comunicaciones incluyentes.
- Criterios de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE.
- Procedimiento información en normativa de igualdad.

Para el análisis se tendrá en cuenta el número total de medidas propuestas en el Plan que se han llevado a cabo y el número total de medidas no contempladas en el Plan que se han introducido y desarrollado.

Este plan ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad creada el 10 de octubre de 2020, y compuesta por:

- Andrés Mayor Lorenzo
- Mónica Suarez Regueiro.
- Salomé Huerdo Iglesias.
- Ramón Arturo Alonso López.

Oviedo, 10 de diciembre de 2020

Andrés Mayor Lorenzo



Salomé Huerdo Iglesias.



Mónica Suarez Regueiro.



Ramón Arturo Alonso López.



Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 1

INFORME DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ES RETINA ASTURIAS

Fecha de realización: 31/12/2019

Fecha de referencia de los datos utilizados: 05/10/2020

INTRODUCCIÓN

El presente informe de diagnóstico sobre la situación respecto a la igualdad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha obtenido a partir de los datos proporcionados por la organización en la herramienta interactiva específica para el autodiagnóstico de las organizaciones empresariales en materia de igualdad .

Este informe está organizado en dos bloques.

Un primer bloque de diagnóstico, con varios apartados que se corresponden con los aspectos analizados en cada una de las fichas/pestañas en los que se organiza la recogida de información de la herramienta de autodiagnóstico:

1. Distribución de la plantilla
2. Acceso a la organización y selección de personal
3. Promoción interna
4. Retribuciones
5. Formación continua
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral y acoso
8. Cultura y valores de la organización

Dentro de los distintos apartados se incorporan gráficos en los que se muestra la distribución de las trabajadoras y los trabajadores de la plantilla según distintas variables de análisis, así como un análisis o interpretación de dicha distribución. También aparecen otros datos más cualitativos a partir de las respuestas proporcionadas por la empresa a distintas preguntas relacionadas con las estrategias de gestión de recursos humanos.

Un segundo bloque, en el que, a partir de estos resultados, se realiza un resumen final de los principales datos obtenidos en el diagnóstico, clasificando los mismos en "puntos fuertes" y "aspectos de mejora" de la organización en relación con la igualdad de trato y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Junto con este Informe Diagnóstico, se emite un Informe de Recomendaciones, en el que se

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 2

ofrecen algunas pautas para consolidar los aspectos positivos que se hayan identificado y para mejorar o suplir las carencias detectadas, de cara a la elaboración de un plan de igualdad.

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 3

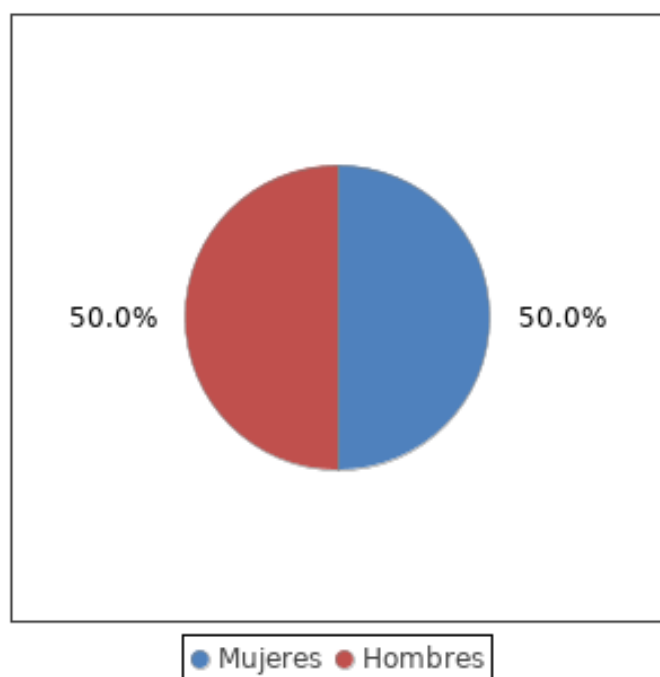
I. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

1. Distribución de la plantilla

En este apartado se plasma la información acerca de cómo se distribuyen las trabajadoras y trabajadores en la empresa según distintas condiciones laborales - departamentos y contratos- y categorías profesionales, ofreciendo una fotografía de la presencia equilibrada -o no- de mujeres y hombres, y dónde se ubican en la organización.

A. Presencia de mujeres y hombres en la organización

1.1. Composición según sexo del total de la plantilla



La plantilla de la empresa está equilibrada según sexo

B. Condiciones laborales

1.2 Distribución de la plantilla según sexo y departamentos

Los departamentos de la empresa se han agrupado en la siguiente clasificación de cara a simplificar los análisis:

DEPARTAMENTO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES

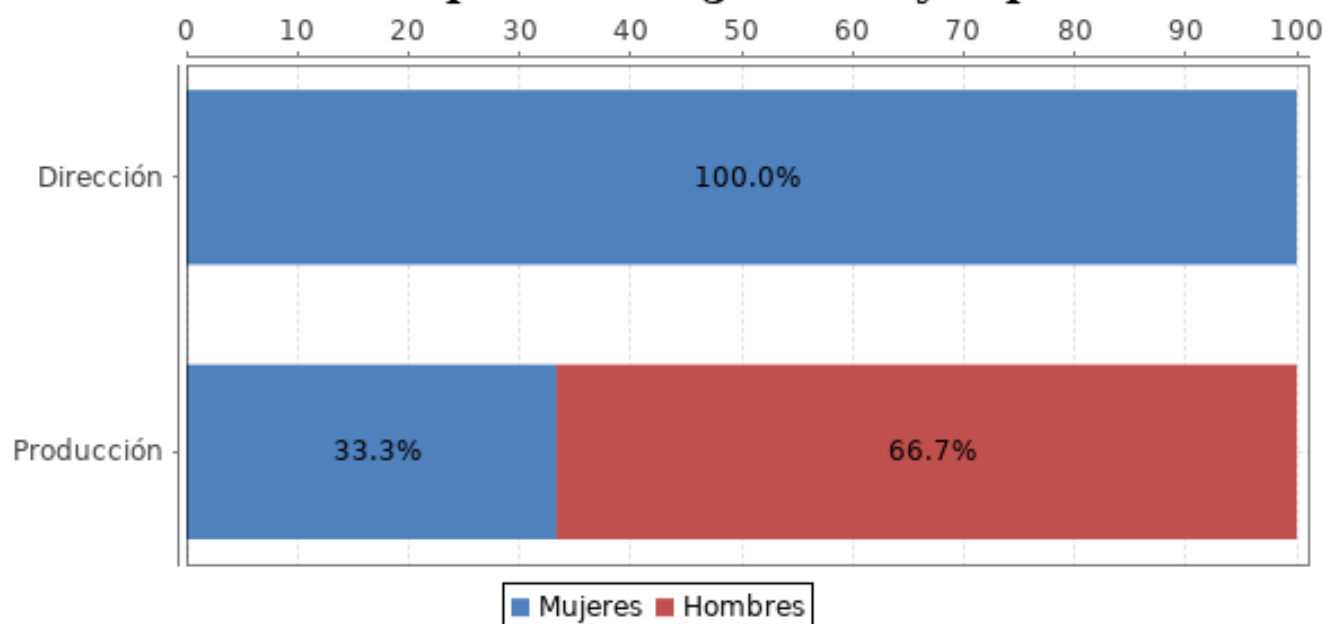
Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 4

Dirección	1	0
Producción (el dedicado a la principal actividad de la empresa, ya sea de fabricación de productos o de prestación de servicios)	1	2

Distribución de la plantilla según sexo y departamentos



El departamento de Dirección está totalmente feminizado

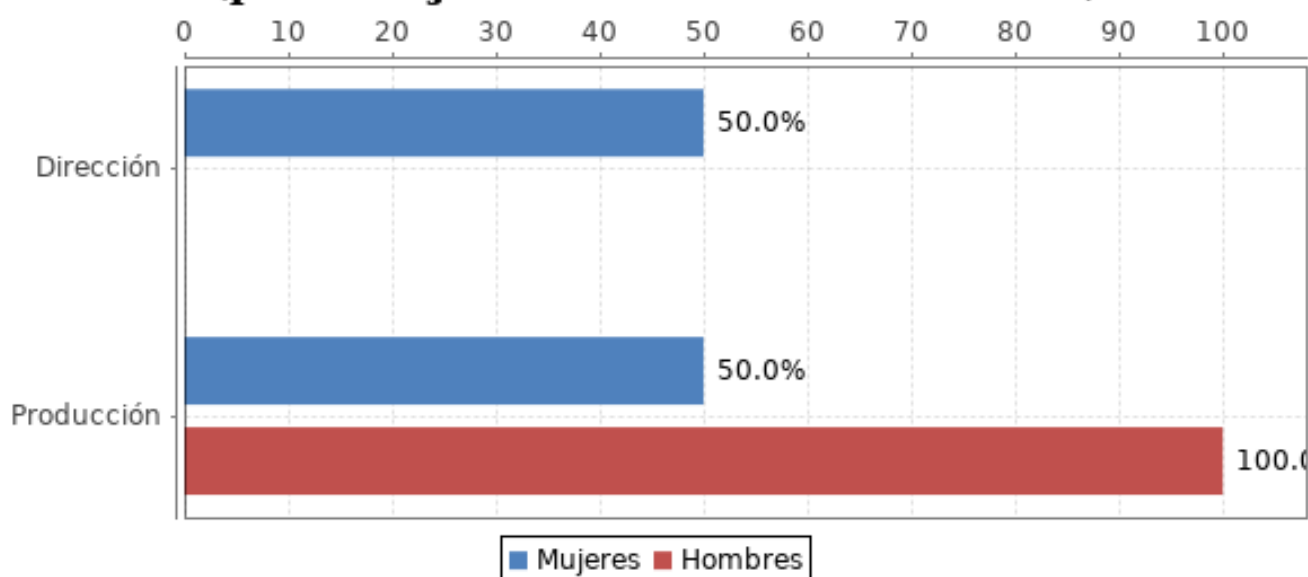
Hay una elevada presencia de trabajadores en el departamento de Producción

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 5

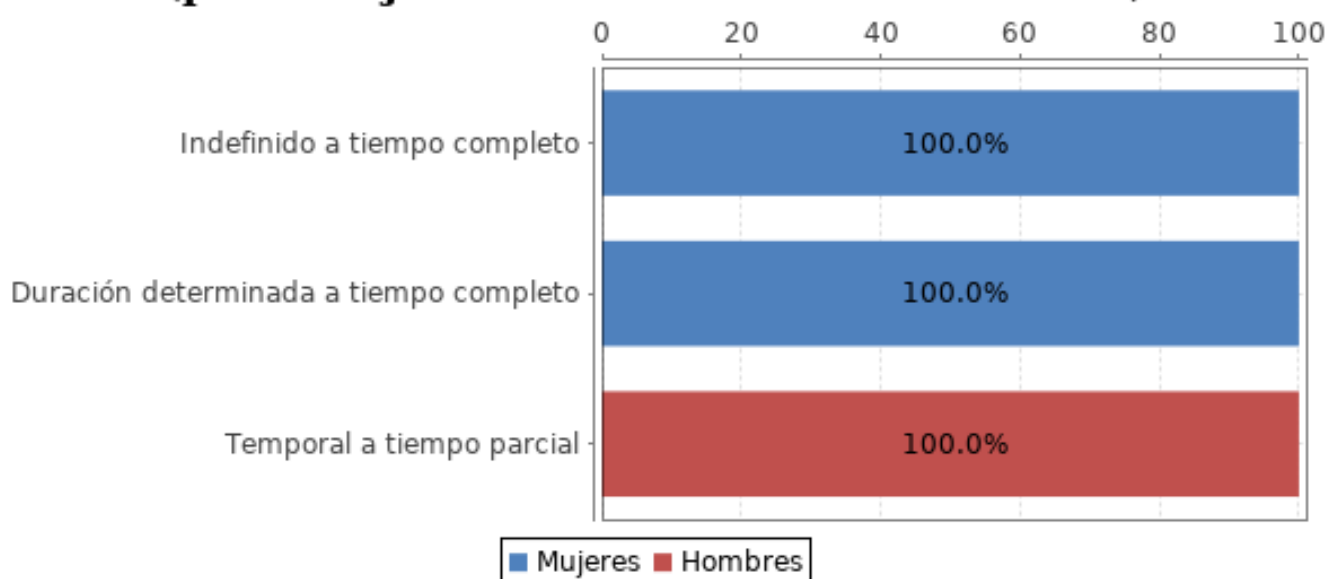
Distribución de la plantilla según sexo y departamentos (porcentaje sobre el total de cada sexo)



Las trabajadoras se distribuyen de forma equivalente por los distintos departamentos

1.3. Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato

Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato (porcentaje sobre el total de cada contrato)



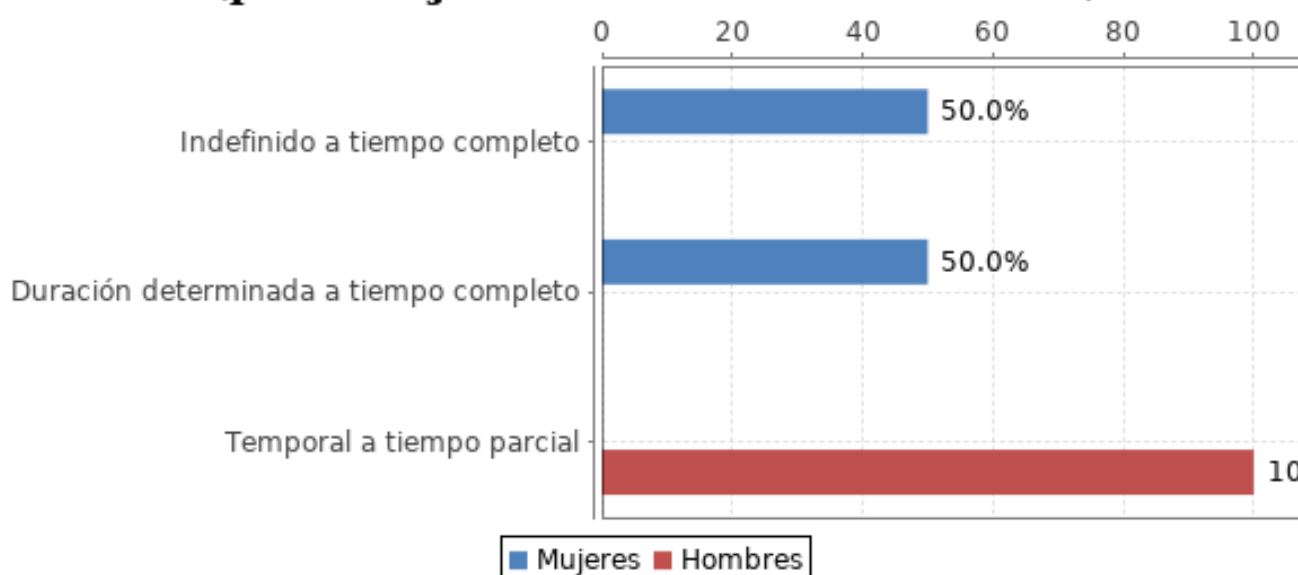
La mayoría de los tipos de contratos están totalmente feminizados

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 6

Distribución de la plantilla según sexo y tipo de contrato (porcentaje sobre el total de cada sexo)



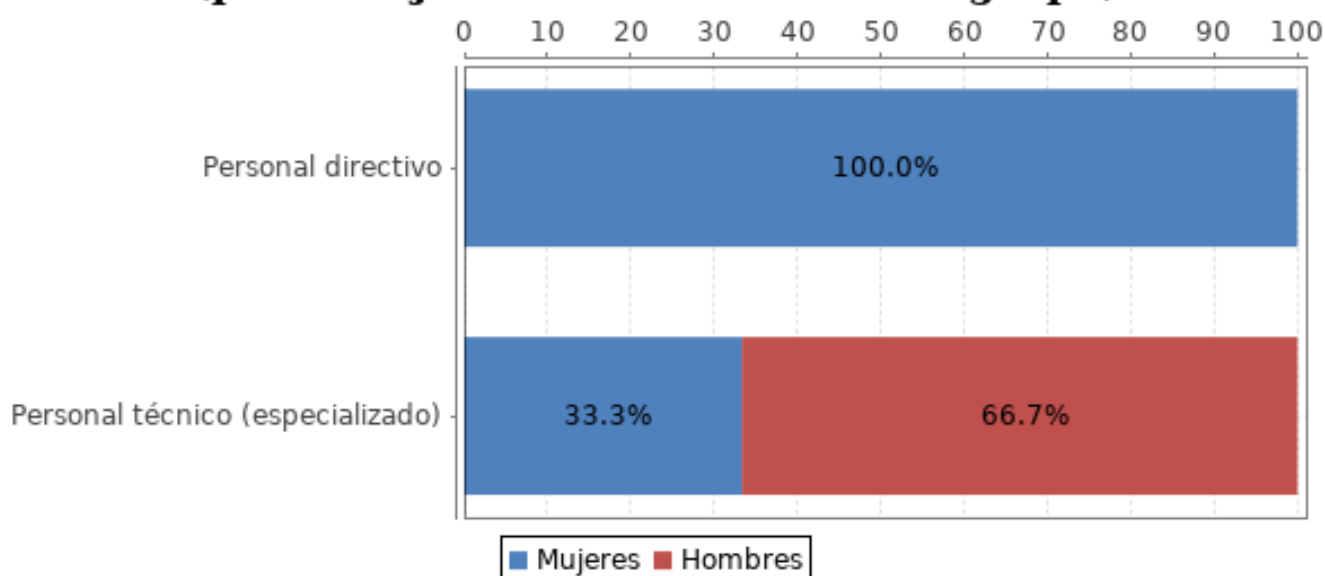
Los trabajadores poseen un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial que las trabajadoras

Los trabajadores poseen una mayor temporalidad en los contratos que las trabajadoras

C. Clasificación profesional

1.4. Distribución de la plantilla según sexo y categorías profesionales

Distribución según sexo y grupo profesional (porcentaje sobre el total de cada grupo)



Fecha:
11/11/2020

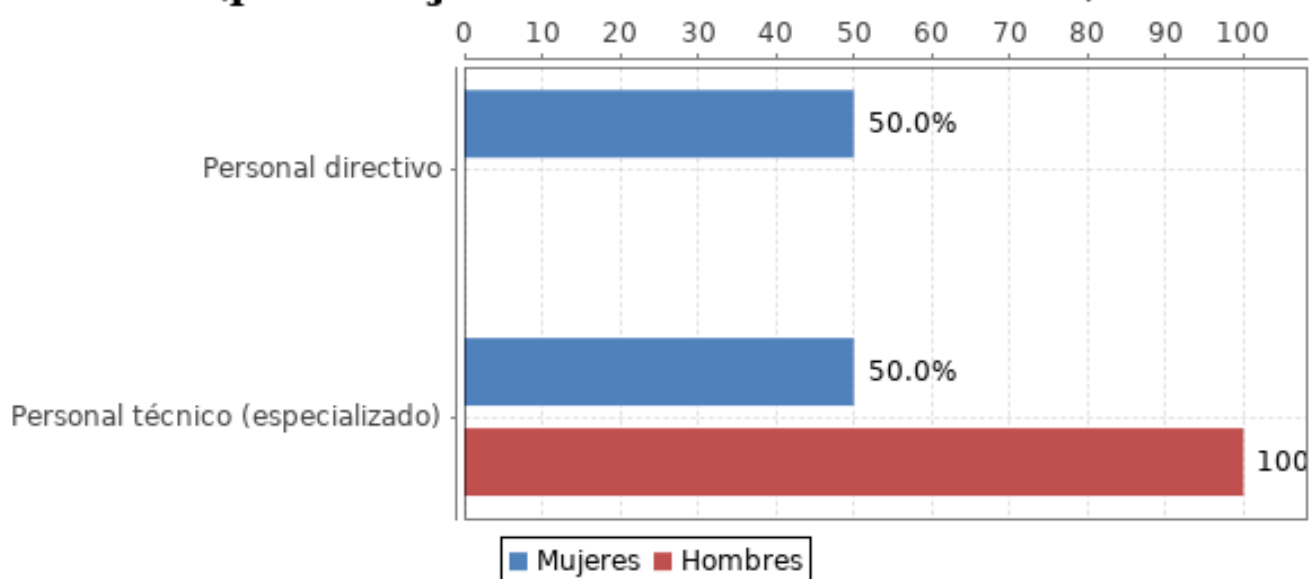
ES RETINA ASTURIAS

Página: 7

El grupo profesional de Gerencia/Alta Dirección está totalmente feminizado

Hay una elevada presencia de trabajadores en el grupo profesional de personal técnico

Distribución según sexo y grupo profesional (porcentaje sobre el total de cada sexo)



Las trabajadoras se distribuyen de forma equivalente por los distintos grupos profesionales

1.5. Grado de introducción de la perspectiva de género en la clasificación profesional

Las categorías o grupos profesionales que se encuentran redactados en un lenguaje que no visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres

No se dispone de un análisis de puestos

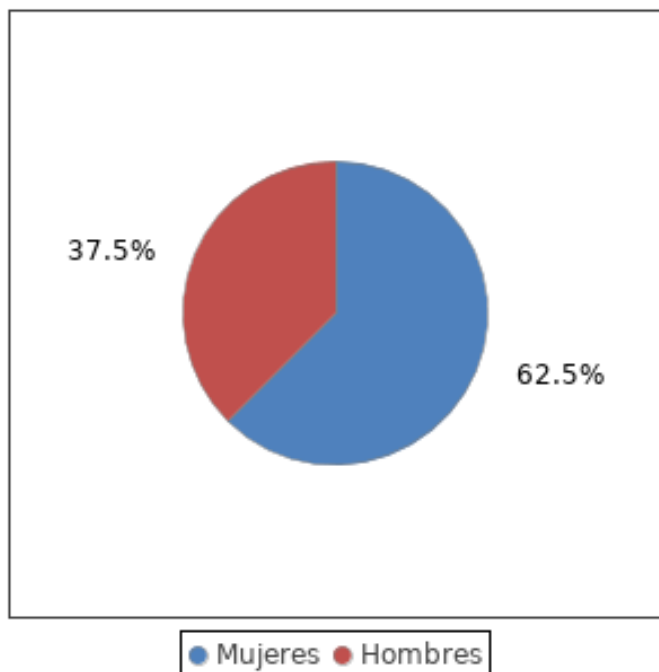
D. Presencia de mujeres y hombres en el órgano de dirección o gobierno de la organización

1.6 Presencia de mujeres y hombres en el órgano de dirección o gobierno de la organización

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 8



El órgano de gobierno de la organización cuenta con una presencia mayoritaria de mujeres.

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 9

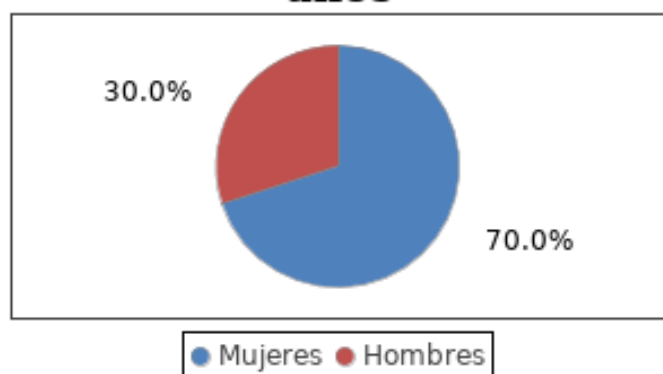
2. Acceso a la organización y selección de personal

Este apartado recoge información relativa al acceso de mujeres y hombres a la organización (incorporaciones, contrataciones), a su permanencia en la misma (fin de la relación laboral) y el impacto de género que poseen los procesos de selección de personal.

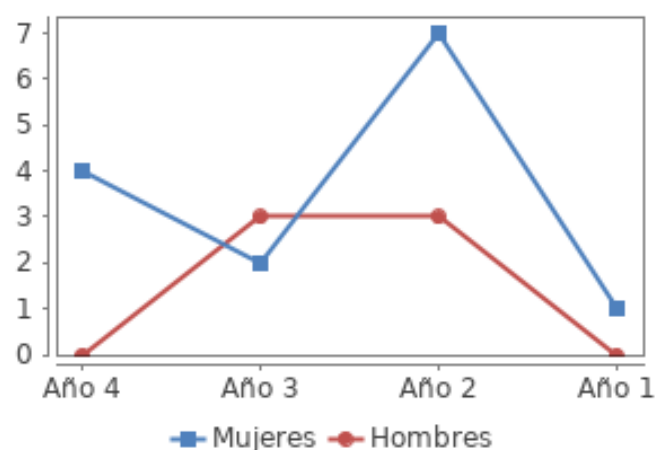
Se muestra la evolución de las contrataciones y los ceses en los últimos 4 años, siendo el año 1 el más reciente y el 4 el más lejano.

2.1. Contrataciones realizadas según sexo

Porcentaje de contrataciones realizadas según sexo en los últimos 4 años



Evolución de contrataciones realizadas según sexo



Se ha contratado mayoritariamente a mujeres (más del 60%)

Las contrataciones en el último periodo muestran una tendencia a un incremento de la contratación de trabajadoras

No se aprecia una tendencia clara de incremento o descenso significativo en la contratación de trabajadores

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han dado como resultado una presencia equilibrada según sexo en la plantilla en los márgenes del 40-60%

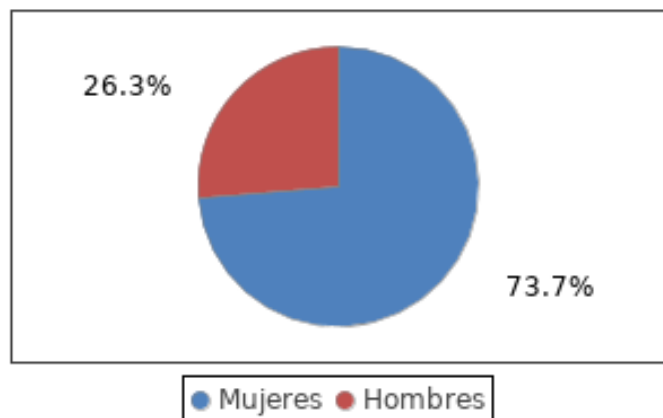
2.2. Cesos producidos según sexo

Fecha:
11/11/2020

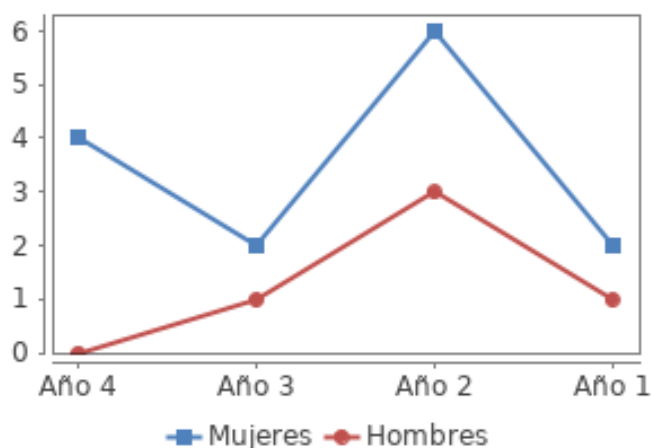
ES RETINA ASTURIAS

Página: 10

Porcentaje de ceses producidos según sexo en los últimos 4 años



Evolución de ceses producidos según sexo



Los ceses producidos han sido mayoritariamente de trabajadoras

Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un incremento de los ceses de trabajadoras

Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un incremento de los ceses de trabajadores

2.3. Candidaturas recibidas

Se reciben más candidaturas de mujeres para los puestos feminizados y de hombres para los puestos masculinizados

2.4. Grado de introducción de criterios objetivos y de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum

No se definen de manera previa las pruebas y los baremos a utilizar, y/o no se priorizan las pruebas profesionales (se suele priorizar la realización de entrevistas)

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 11

3. Promoción interna

En este apartado se analizan las promociones realizadas por mujeres y hombres en la empresa y su evolución (siendo el año 1 el más reciente y el 4 el más lejano), teniendo en cuenta el destino de las mismas, así como el impacto que han producido y el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política de promoción.

3.1. Promociones realizadas según sexo

No ha habido promociones

No se aprecian variaciones en la tendencia de la promoción de trabajadoras

No se aprecian variaciones en la tendencia de la promoción de trabajadores

3.2. Promociones según sexo y puesto de destino

3.3. Impacto de género de las promociones

3.4. Candidaturas recibidas para la promoción

3.5. Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectiva de género en los procesos de promoción de personal

No existen procesos de promoción

No existe una exigencia de mayor disponibilidad para los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse el trabajo a jornada reducida en los mismos

No se han definido criterios de promoción

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 12

4. Retribuciones

En este apartado se analizan las retribuciones del personal, comprobando si existen brechas salariales en distintos conceptos retributivos y según distintos puestos, así como el grado de incorporación del respeto por la igualdad de oportunidades en la política retributiva.

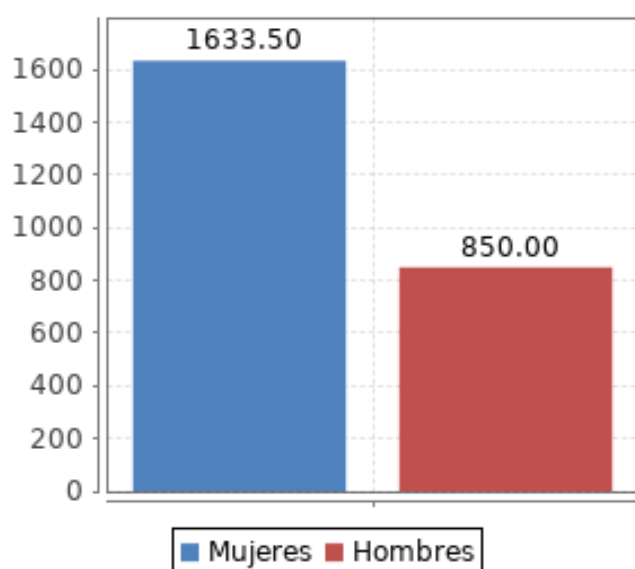
4.1 Estructura retributiva

La estructura retributiva existente en la empresa se detalla en la siguiente tabla en la que se incorporan los distintos conceptos salariales incluidos en el salario, los complementos y las retribuciones extrasalariales.

Salario (Salario base, antigüedad, pagas extra, y en su caso otros conceptos incluidos en la retribución básica)	Nº mujeres	Nº hombres
Salario base	2	2
Pagas Extra	2	2

4.2. Retribuciones globales según sexo

Retribuciones medias según sexo



No existe brecha salarial de género, las retribuciones de las mujeres son superiores

4.3. Retribuciones según sexo, conceptos salariales y grupos profesionales

No hay brecha según los distintos conceptos retributivos

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 13

4.4. Registro salarial y auditoría

La empresa no dispone de un registro salarial con los valores medios los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor

4.5. Grado de introducción del respeto por la igualdad de oportunidades/ la perspectiva de género en la política retributiva

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio

Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas

Todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

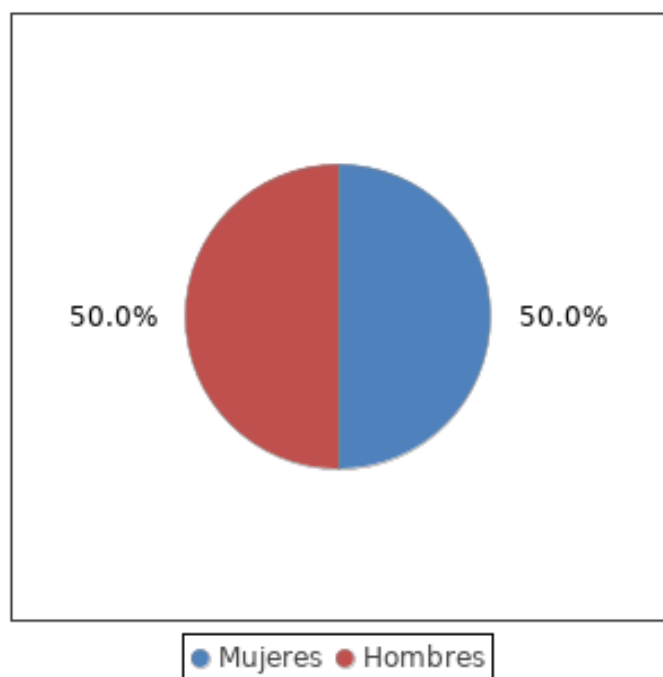
Página: 14

5. Formación continua

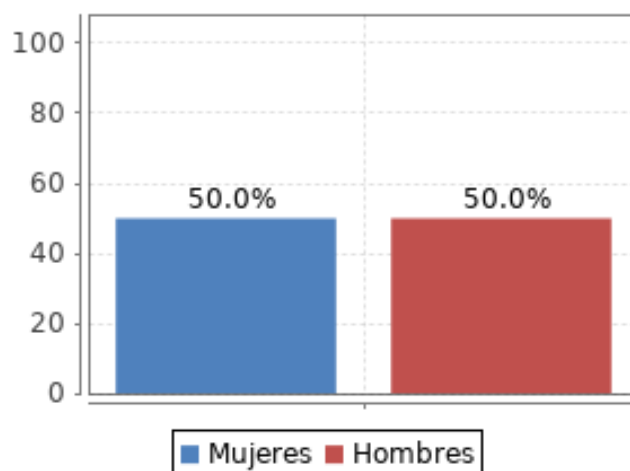
A continuación, se plasman los resultados del diagnóstico de la participación del personal en la formación continua, analizando la participación según sexo y teniendo en cuenta los momentos de realización de la formación, así como algunos de los posibles contenidos abordados.

Finalmente se reflexiona sobre el grado de incorporación del respeto por la igualdad de género en la gestión de la formación

5.1. Participantes en la formación continua según sexo



% de mujeres y hombres participantes en la formación sobre el total de cada sexo en plantilla



Ha habido un equilibrio en las participación según sexo (entre el 60 y el 40%)

En la formación han participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

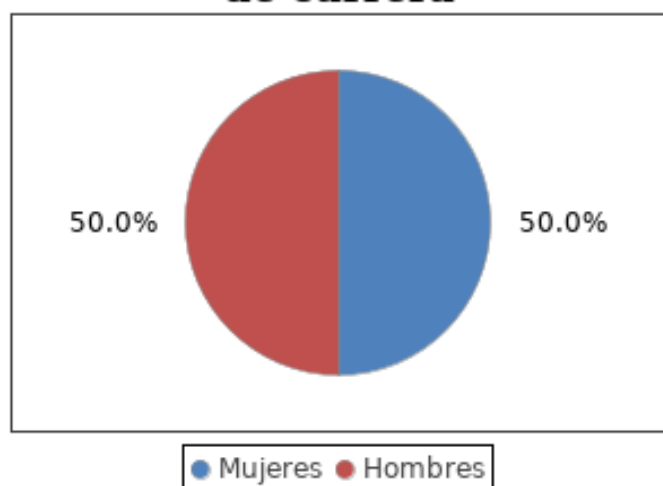
5.2. Participantes en la formación según contenidos

Fecha:
11/11/2020

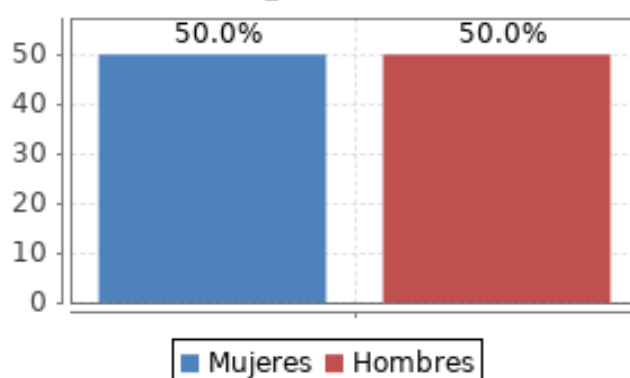
ES RETINA ASTURIAS

Página: 15

Participantes en la formación para la especialización/desarrollo de carrera



% de mujeres y hombres participantes en la formación para la especialización/promoción sobre el total de cada sexo en plantilla

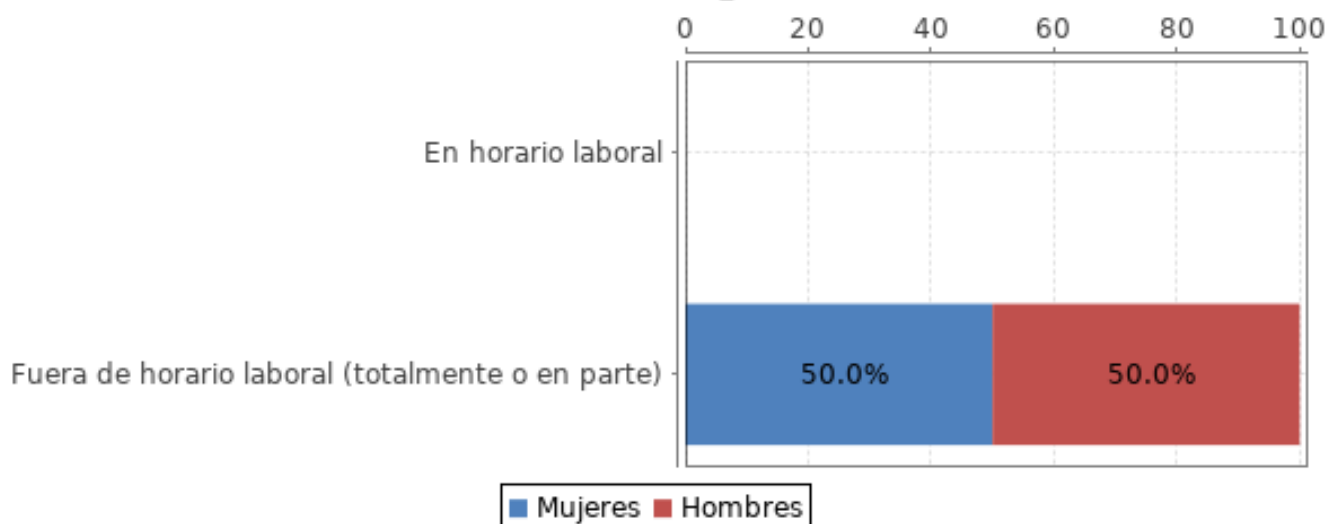


En la formación para la especialización técnica/desarrollo de carrera ha participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

No ha habido formación en igualdad de género

5.3. Participantes en la formación según momento de impartición

Distribución según sexo y formación realizada según momento de impartición (% sobre el total de cada momento de impartición)

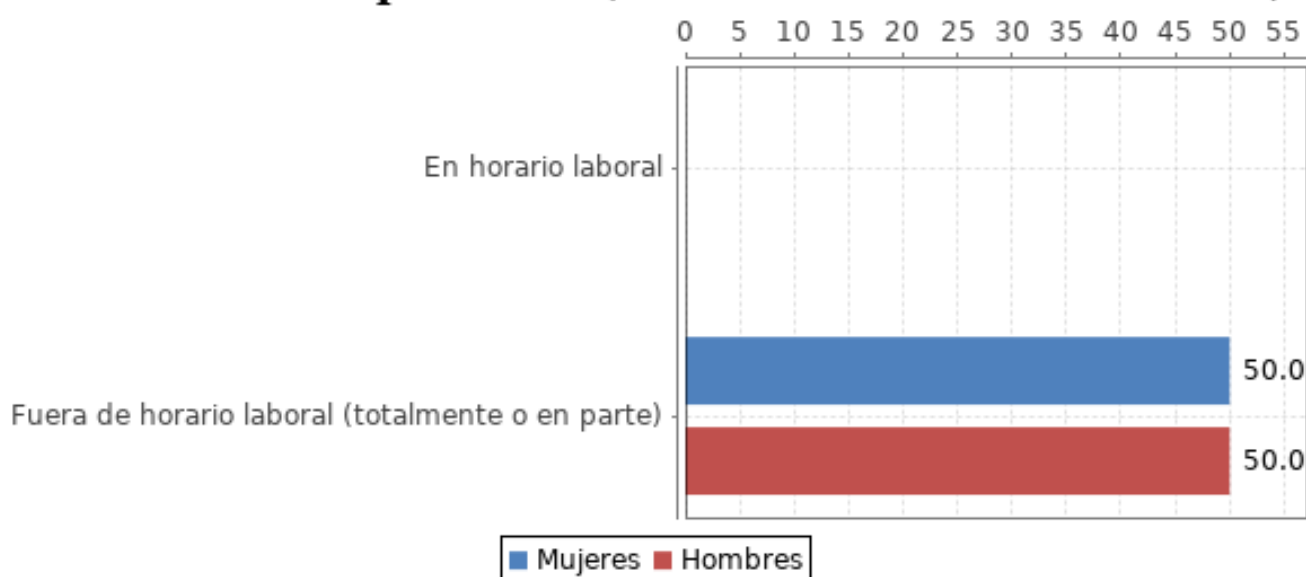


Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 16

Distribución según sexo y formación realizada según momento de impartición (% sobre el total de cada sexo)



Ha habido un equilibrio en la participación según sexo (entre el 60 y el 40%) en la formación fuera de horario laboral

5.4. Capacitación en género de puestos clave

No todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de RRHH (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral...) poseen formación especializada en género

No todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación especializada en género

5.5. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en la formación interna

No se han puesto en marcha actuaciones, o se han puesto en marcha algunas de manera no sistemática para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...)

No se han desarrollado medidas, o se han desarrollado algunas de manera no sistemática para garantizar la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos...)

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 17

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 18

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En este apartado se analizan las estrategias de conciliación puestas en marcha por la empresa para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por parte de todo el personal, analizando el grado de utilización de las medidas por trabajadoras y trabajadores y la adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación.

6.1. Medidas de conciliación implantadas en la empresa

Se han implantado medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas...)

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día...)

Se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...)

Se han implantado mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...)

6.2. Utilización de medidas de conciliación según sexo

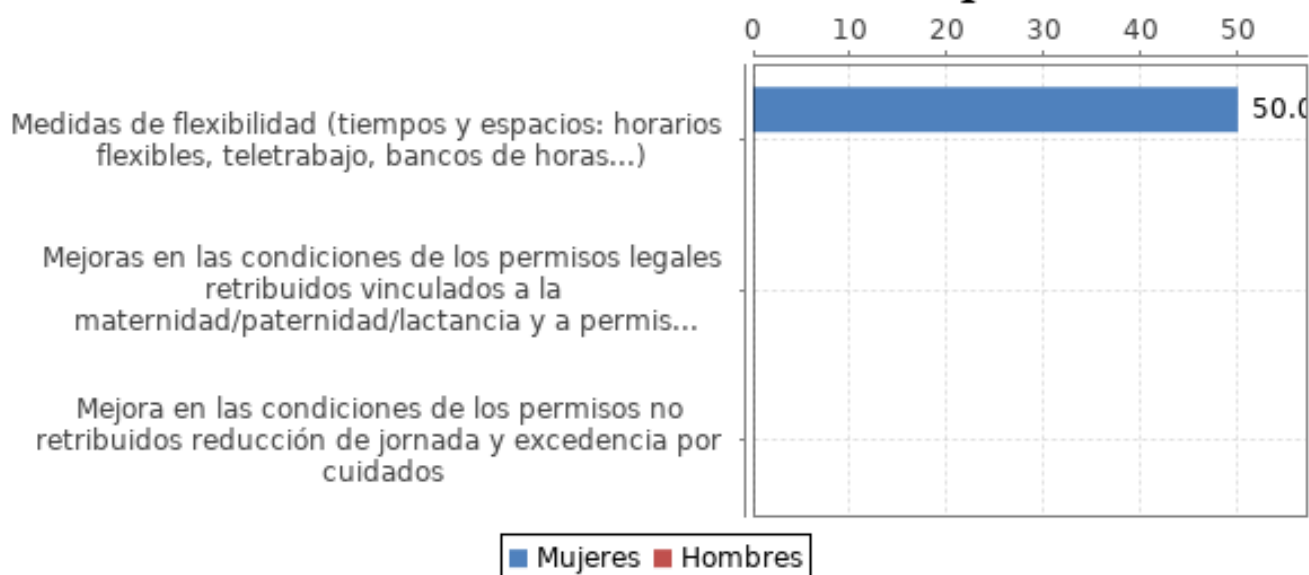
Las medidas de conciliación han sido utilizadas únicamente por las trabajadoras

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 19

Utilización según sexo de las medidas de conciliación (% sobre el total de cada sexo en la plantilla)



6.3. Adopción de medidas dirigidas a introducir la perspectiva de género en el ámbito de la conciliación

Se recoge información de manera periodica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y se ponen en marcha medidas para atender dichas demandas

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a todo el personal

Es habitual que las personas en puestos de responsabilidad alargen su jornada laboral o se lleven trabajo a casa en momentos de mucha producción.

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 20

7. Salud laboral

En el ámbito de la salud laboral se analiza la puesta en marcha por parte de la empresa de mecanismos para prevenir e intervenir ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre la incidencia en mujeres y hombres de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y otras actuaciones puestas en marcha para garantizar la salud laboral del personal desde la perspectiva de género (como la vigilancia de la salud reproductiva o la evaluación de riesgos psicosociales).

7.1. Adopción de medidas para la prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

No existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y/o no se ha difundido a la plantilla

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo

7.2. Diferencias según sexo en accidentes laborales y enfermedades profesionales

No ha habido accidentes laborales

No ha habido partes de enfermedades profesionales

7.3. Adopción de medidas para garantizar la salud laboral de trabajadoras y trabajadores desde la perspectiva de género

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...)

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 21

8. Cultura y valores de la organización

En este apartado se analiza cómo está integrada la igualdad en la organización, en su cultura, sus formas de hacer y de gestión, valorando las actuaciones de consolidación del compromiso y el respeto por la igualdad en la cultura empresarial.

8.1 Compromiso con la igualdad de género

La dirección de la empresa no ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género

8.2. Estructuras para la igualdad

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad

La Comisión negociadora cuenta con una presencia equilibrada según sexo

8.3. Comunicaciones incluyentes

La organización no ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones

8.4. Datos desagregados

No se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo

8.5. Criterios de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE

No se incluyen criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE

8.6. Procedimiento información en normativa de igualdad

La organización no cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

II. RESUMEN DE PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

A partir de toda la información analizada en el apartado anterior se establecen una serie de

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 22

aspectos que se pueden destacar como elementos positivos o puntos fuertes de la organización en materia de igualdad de género, así como otros aspectos que son definidos como áreas de mejora, sobre las cuales será necesario establecer objetivos y actuaciones destinados a un mejor desempeño en materia de igualdad a desarrollar a través del plan de igualdad.

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 23

PUNTOS FUERTES

Distribución de la plantilla

La empresa cuenta con una plantilla equilibrada

El departamento de Dirección está totalmente feminizado, aspecto que debe ser considerado positivamente debido a las tradicionales barreras de las mujeres para incorporarse a los departamentos de Dirección

El grupo profesional de gerencia y/o Alta Dirección está totalmente feminizado, aspecto que debe ser considerado positivamente debido a las tradicionales barreras de las mujeres para ocupar estos puestos

Acceso a la organización y selección de personal

Las contrataciones en el último periodo muestran una tendencia a un incremento de la contratación de mujeres

Las contrataciones llevadas a cabo en el último periodo han dado como resultado una presencia equilibrada según sexo en la plantilla en los márgenes del 40-60%

Se utiliza siempre en todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista que visibilice que la oferta va dirigida a ambos sexos

Promoción interna

No existe una exigencia de mayor disponibilidad para los puestos de responsabilidad, pudiendo plantearse el trabajo a jornada reducida en los mismos.

Retribuciones

No existe brecha salarial de género, las retribuciones de las mujeres son superiores

No hay brecha según los distintos conceptos retributivos

Hay varios convenios colectivos salariales, pero no se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombres debidas a diferencias en el grado de masculinización/feminización según convenio

Todas las retribuciones de todos los puestos se regulan según convenio

Todos los complementos están definidos según las mismas cantidades para los puestos de trabajo y tareas realizadas

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 24

Todo el personal de la empresa conoce la política retributiva y el sistema por el cual se establecen los salarios y los complementos, los pluses, los posibles elementos variables por cumplimiento de objetivos y todos los elementos que constituyen las retribuciones

Formación continua

Ha habido un equilibrio en las participación según sexo (entre el 60 y el 40%)

En la formación han participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

En la formación para la especialización técnica/desarrollo de carrera ha participado un porcentaje equivalente de trabajadores y trabajadoras teniendo en cuenta su peso en plantilla

Ha habido un equilibrio en la participación según sexo (entre el 60 y el 40%) en la formación fuera de horario laboral

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Se han puesto en marcha medidas de flexibilidad (tiempos y espacios: horarios flexibles, teletrabajo, bancos de horas...)

Se han establecido mejoras en las condiciones de los permisos legales vinculados a la maternidad/paternidad/lactancia y/o a permisos para la atención a parientes (días extra por hospitalización o enfermedad, ampliación del grado de parentesco/afinidad...)

Se han puesto en marcha mejoras en las condiciones de los permisos legales no retribuidos de reducción de jornada y excedencia por cuidados (mayor flexibilidad para elegir el horario de la jornada reducida, reserva del puesto durante un periodo de excedencia superior...)

Las medidas de mejora en las condiciones de los permisos legales retribuidos han sido utilizadas de forma equivalente por trabajadora y trabajadores -teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla-

Las medidas de mejora en las condiciones de los permisos no retribuidos han sido utilizadas de forma equivalente por trabajadora y trabajadores -teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla-

Se recoge información de manera periódica sobre las necesidades y demandas de conciliación de todo el personal y se ponen en marcha medidas para atender dichas demandas

La información sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente está sistematizada y se garantiza el acceso a la misma a

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 25

todo el personal

Salud laboral

No ha habido accidentes laborales

No ha habido partes de enfermedades profesionales

Se han definido los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos y las medidas de protección a poner en marcha (adaptación condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...)

Cultura y valores de la organización

Se ha creado una Comisión Negociadora encargada del proceso de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad

La Comisión negociadora cuenta con una presencia equilibrada según sexo

ÁREAS DE MEJORA

Distribución de la plantilla

Hay una elevada presencia de trabajadores en el departamento de Producción

Hay una elevada presencia de trabajadores en el grupo profesional de personal técnico

Las categorías o grupos profesionales se encuentran redactados en un lenguaje que no visibiliza que pueden estar ocupados tanto por hombres como por mujeres

Acceso a la organización y selección de personal

Los ceses producidos han sido mayoritariamente de trabajadoras (más del 60%)

Los ceses del último periodo muestran una tendencia a un incremento de los ceses de mujeres

Se reciben más candidaturas de mujeres para los puestos feminizados y de hombres para los puestos masculinizados

No se ha puesto en marcha un sistema de codificación de las candidaturas recibidas para asignar un código a cada persona de tal forma que no se conozca el sexo de las mismas a la hora de valorar el currículum

No se definen de manera previa las pruebas y los baremos a utilizar, y/o no se priorizan las

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 26

pruebas profesionales (se suele priorizar la realización de entrevistas)

Retribuciones

La empresa no dispone de un registro salarial con los valores medios los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor

Formación continua

No ha habido formación en igualdad de género

No todas las personas que participan cada una de las áreas de gestión de RRHH (selección de personal, promoción, establecimiento de retribuciones, salud laboral...) poseen formación especializada en género

No todas las personas de la organización que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación especializada en género

No se han puesto en marcha actuaciones, o se han puesto en marcha algunas de manera no sistemática para eliminar las posibles barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación (fomento de la formación en horario laboral, eliminación de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de jornada, favorecer la participación de las personas con permisos por razones de cuidados...)

No se han desarrollado medidas, o se han desarrollado algunas de manera no sistemática para garantizar la introducción de la perspectiva de género en la formación (incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras, inclusión de módulos transversales de igualdad en otras materias, vigilancia del lenguaje no sexista en los materiales formativos...)

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

No se han implantado medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día...)

Las medidas de conciliación han sido utilizadas únicamente por las trabajadoras

Las medidas de flexibilidad han sido utilizadas en mayor grado por las trabajadoras - teniendo en cuenta la presencia de cada sexo en plantilla-

Es habitual que las personas en puestos de responsabilidad alarguen su jornada laboral o se lleven trabajo a casa en momentos de mucha producción.

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 27

No se han implantado medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados

Salud laboral

No existe un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y/o no se ha difundido a la plantilla

No se han puesto en marcha acciones de formación destinadas a la prevención y sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo

No se dispone de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de la empresa

No existen medidas para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

No existen medidas para tener en cuenta las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo

Cultura y valores de la organización

La dirección de la empresa no ha formalizado y difundido su compromiso con la igualdad de género

La organización no ha puesto en marcha medidas para emplear un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones

No se recogen los datos relativos a la plantilla desagregados por sexo

No se incluyen criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE

La organización no cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto a la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 1

**INFORME DE RECOMENDACIONES A PONER EN MARCHA A PARTIR DEL
AUTODIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ES
RETINA ASTURIAS**

Fecha de realización: 31/12/2019

Fecha de referencia de los datos utilizados: 05/10/2020

1. INTRODUCCIÓN

El presente **Informe de recomendaciones** a poner en marcha en materia de igualdad ha sido generado a partir de los datos proporcionados por la organización en la herramienta interactiva específica para el **autodiagnóstico de las organizaciones laborales en materia de igualdad**.

A partir de los aspectos de mejora detectados en el diagnóstico, se plantean una serie de **objetivos de intervención** de cara a incorporar el respeto por la igualdad de género en la gestión del personal y de manera transversal en todas las áreas de la organización.

Así mismo se incorporan una serie de **actuaciones a poner en marcha** para dar respuesta a esos objetivos, concretando posibles acciones a implementar para avanzar en la consecución de los mismos.

Los objetivos y las actuaciones se presentan organizados en los apartados que se corresponden con los aspectos analizados en el diagnóstico:

1. Distribución de la plantilla
2. Acceso a la organización y selección de personal
3. Promoción interna
4. Retribuciones
5. Formación continua
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral y acoso
8. Cultura y valores de la organización

En función de si se han detectado o no áreas de mejora en dichos apartados, se plantean o no objetivos y actuaciones en los mismos.

Este informe de recomendaciones pretende servir de estructura y documento de referencia para la elaboración del plan de igualdad de la organización, si bien es necesario que se ajusten los objetivos y las medidas a la realidad de cada organización, pero teniendo en cuenta que en todo caso deben plantearse objetivos y actuaciones en todas las cuestiones en las que se hayan

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 2

detectado áreas de mejora.

Los objetivos y medidas además deberán ser completados con una calendarización, definición de personas responsables, indicadores de seguimiento y evaluación... En el documento "Recomendaciones generales para la elaboración de un plan de igualdad" se proporcionan pautas para ello.

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 3

2. Recomendaciones de objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad

1. Distribución de la plantilla

Incrementar la presencia de trabajadoras en los distintos departamentos

Revisión de los procesos de promoción de personal a los distintos departamentos

Establecimiento de medidas de acción positiva para la promoción de trabajadoras a los distintos departamentos (reserva de un porcentaje de puestos a mujeres, aplicación de acción positiva a favor de las mujeres en casos de empate)

Establecimiento de acuerdos con entidades que trabajan a favor de la inserción laboral de las mujeres para el envío de candidatas a los procesos de selección

Incrementar la presencia de trabajadoras en los distintos grupos profesionales

Revisión de los procesos de selección/promoción de personal a los distintos grupos profesionales

Establecimiento de medidas de acción positiva para la contratación de trabajadoras en los distintos grupos profesionales (reserva de puestos a mujeres, preferencia a mujeres en casos de empate)

Visibilizar que las categorías profesionales pueden ser desempeñadas por trabajadoras y trabajadores

Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todos las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 4

2. Acceso a la organización y selección de personal

Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las condiciones de permanencia en la organización

Analizar las causas de que los ceses en la empresa hayan sido mayoritariamente de mujeres, comprobando si se corresponden con finalizaciones de contrato -en cuyo caso puede ser necesario establecer medidas para reducir la temporalidad o estabilizar las contrataciones- o bien con bajas voluntarias -en cuyo caso será necesario analizar las causas de esas bajas y los motivos de que afecten en mayor grado a las trabajadoras, como por ejemplo por problemas de conciliación, estableciendo las oportunas correcciones-

Incrementar las candidaturas de mujeres a los procesos selectivos para puestos masculinizados

Establecimiento de acuerdos con centros formativos para acoger a alumnas en prácticas

Difusión de las convocatorias en centros de formación

Redacción de las ofertas de empleo en femenino

Incluir en las ofertas de empleo el mensaje explícito de que serán bienvenidas las candidaturas de mujeres

Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas

Puesta en marcha de formularios de empleo y codificación de los datos personales y del sexo de las personas candidatas

Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal

Priorización de las pruebas profesionales frente a las entrevistas

Priorización de las entrevistas cerradas frente a las abiertas

Priorización de las pruebas profesionales frente a las entrevistas personales

Establecimiento de criterios y baremos para la puntuación de las pruebas de selección, fomentando una mayor objetividad, transparencia y control de los posibles estereotipos sobre el sexo de la persona a desempeñar un puesto

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 5

3. Promoción interna

Impulsar una política de promoción que reconozca la trayectoria y el desempeño del personal

Elaboración de medidas, adaptadas a la realidad de la organización, de estabilización de las condiciones laborales, incrementos salariales o consolidación de categorías profesionales, como forma de promoción del personal

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 6

4. Retribuciones

Comprobar que no aparecen brechas salariales de género

Incorporación de indicadores de seguimiento y evaluación periodicos de las brechas salariales de género que permitan comprobar que se mantienen unas retribuciones equivalentes.

Dar cumplimiento a la legislación en materia de registro salarial

Puesta en marcha un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las perscepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 7

5. Formación continua

Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fomentar la eliminación de estereotipos sexistas y promover un ambiente de trabajo igualitario

Puesta en marcha acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla

Incorporación de módulos transversales de igualdad de género en otras acciones formativas

Promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH. Capacitar en género a los agentes clave de la entidad

Organización de acciones formativas dirigidas a las personas responsables de la gestión de RRHH (selección, promoción...) fomentando la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación

Garantizar que todas las personas que desempeñan cargos de dirección y de representación sindical poseen formación en género e incorporan la perspectiva de género en sus criterios de actuación.

Organización de acciones formativas dirigidas a la dirección y la representación sindical fomentando la eliminación de estereotipos de género y la incorporación de la perspectiva de género en sus criterios de actuación

Eliminar las barreras indirectas que impidan una partición equivalente según sexo en la formación

Incremento de la formación en horario laboral

Supresión de requisitos asociados a la antigüedad o el tipo de contrato

Priorización para la participación en la formación de las personas con permisos o excedencias por razones de cuidados

Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión de la formación interna de la empresa

Incorporación de criterios de valoración del respeto por la igualdad de género a la hora de seleccionar a personas/entidades formadoras

Vigilancia de la inclusión de unos contenidos, lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales formativos

Incorporación transversal de la perspectiva de género en los contenidos de la formación

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 8

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Implantación de medidas de apoyo para la atención a personas dependientes (cheques guardería, acuerdos con centros de día...) ajustadas a las necesidades de conciliación del personal

Fomentar la utilización de las medidas de conciliación por trabajadoras y trabajadores

Análisis de las causas de la distinta utilización de las medidas de conciliación por trabajadoras y trabajadores, comprobando que la falta de utilización por parte de los trabajadores no se debe a una escasa corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidados, y en su caso poner en marcha medidas específicas para fomentar dicha corresponsabilidad

Fomentar la utilización de las medidas de flexibilidad por trabajadoras y trabajadores

Análisis de las causas de la distinta utilización de las medidas de flexibilidad por trabajadoras y trabajadores, comprobando que la falta de utilización por parte de los trabajadores no se debe a una escasa corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades domésticas y de cuidados, y en su caso poner en marcha medidas específicas para fomentar dicha corresponsabilidad

Establecer una política de luces apagadas y supresión de las horas extra

Trasladar a las personas en puestos de responsabilidad la necesidad de que sirvan de ejemplo de esta política

Puesta en marcha de estrategias para una optimización de los tiempos de trabajo y de la conciliación (trabajo por objetivos, teletrabajo, bancos de horas...)

Eliminar o reducir las horas extras

Fomentar la corresponsabilidad

Implantación de medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados (facilitando expresamente el disfrute de los permisos de paternidad, implantando mejoras a dicho permiso, impartiendo formación sobre corresponsabilidad, bonificando que sean los hombres los que cogen los permisos en caso de que en la empresa trabajen dos miembros de una pareja...)

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 9

7. Salud laboral

Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Elaboración de un protocolo de de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia

Desarrollo de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo

Incorporar los riesgos psicosociales en la salud laboral

Realización de una evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo

Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género e información al personal.

Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género

Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral

Puesta en marcha de medidas para incorporar las características fisiológicas según sexo en el diseño de los puestos y equipos de trabajo, teniendo en cuenta las diferencias físicas en el diseño ergonómico y de los equipos de seguridad

Fecha:
11/11/2020

ES RETINA ASTURIAS

Página: 10

8. Cultura y valores de la organización

Visibilizar el compromiso con la igualdad de género

Formalización y difusión del compromiso con la igualdad de género por parte de la Dirección de la empresa

Fomentar unas comunicaciones no sexistas

Organización de acciones formativas en lenguaje e imágenes no sexista para el personal.

Designación de una persona responsable de la revisión de la web de la organización y de la documentación externa

Facilitar el seguimiento y evaluación de la situación de la organización respecto a la igualdad

Incorporación de la variable sexo en todos los registros de personal.

Sistematización de la recogida de información sobre la plantilla de forma desagregada

Incluir criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE

Inclusión de indicadores desagregados en las memorias anuales.

Inclusión de criterios de valoración del compromiso con la igualdad de empresas proveedoras

Patrocinio de actos sociales vinculados a la promoción de la igualdad

Garantizar la información actualizada acerca de la normativa de aplicación en la organización relativa a igualdad entre mujeres y hombres

Solicitud a la asesoría de información actualizada.

Designación de una persona responsable de la revisión y actualización de la normativa en materia de igualdad

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA Es Retina Asturias.

PREAMBULO

La ley de Igualdad en su Título IV, "Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades", atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en cuanto a la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, reconociendo así la vital importancia de las empresas como sujetos activos en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad y como agentes dinamizadores del mercado laboral.

Dando cumplimiento el imperativo Legal y al compromiso de la empresa con la igualdad, ha dado inicio al proceso de elaboración de su Plan de Igualdad. La constitución de esta Comisión de Igualdad resulta imprescindible para implicar y canalizar la participación activa de la totalidad del personal.

El presente Reglamento regula la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Igualdad de la empresa Es Retina Asturias y legitima su capacidad negociadora en la determinación de los objetivos a alcanzar y las actuaciones a realizar en materia de Igualdad. Así mismo regula las obligaciones de las personas que integran dicha comisión.

Artículo 1.- Naturaleza Jurídica

1.- La Comisión de Igualdad de Es Retina Asturias es un órgano colegiado integrado por cuatro personas : Mónica Suárez Regueiro, Andrés Mayor Lorenzo, Salomé Huerdo Iglesias, y Ramón Arturo Alonso López, nombradas por la Junta Directiva de la asociación y por la plantilla.

2.- El mandato de la Comisión de Igualdad finalizará tras la evaluación del Primer Plan de Igualdad y una vez se elaboren las propuestas de adopción de medidas para dar inicio al Segundo Plan de Igualdad, momento en el que se elegirá una nueva Comisión.

Artículo 2.- Objeto

1.- La Comisión de Igualdad será el órgano encargado de la elaboración y seguimiento de las actuaciones de igualdad de la asociación.

Artículo 3.- Competencias

La Comisión de Igualdad de contará con las siguientes funciones:

1. Informar al personal de la asociación sobre el compromiso adoptado por la la empresa para integrar de forma efectiva el respeto por el principio de igualdad en su gestión organizativa.
2. Colaborar en la promoción de un modelo organizativo que garantice la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Establecer un calendario o plan de negociación
4. Elaborar el diagnóstico diagnóstico acerca de la situación de la asociación en materia de igualdad a partir de los datos aportados por la empresa en relación con las materias señaladas en el artículo 46 de la ley de igualdad y del Registro salarial.
5. Negociar el Plan de Igualdad de la asociación, en el que se fijarán los objetivos alcanzar y las acciones a desarrollar para lograr la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos organizativos de la asociación.
6. Negociar las medidas a poner en marcha para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
7. Participar en las acciones formativas en materia de igualdad y fomentar la sensibilización en género entre el personal.
8. Determinar el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.
9. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la asociación y promover su implantación.
10. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la asociación.

11. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen.
12. Evaluar el Plan de Igualdad.

Artículo 4.- Composición

- 1.- La Comisión de Igualdad cuenta con carácter paritario y tratará de contar con una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos establecidos por la ley de Igualdad entre hombres y mujeres.
- 2.- La asociación estará representada por personas designadas por la Junta Directiva.
- 3.- Con el fin de dotar de estabilidad el trabajo de la comisión, las personas designadas en la primera reunión participarán de forma permanente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
- 4.- Cada titular de la Comisión tendrá designada una persona suplente. En caso de que se produzcan bajas de titulares o suplentes, serán nombradas nuevas personas para ocupar los puestos, bien por la Junta asociativa o por la plantilla, según sea la vacante.
- 6.- Se designará de mutuo acuerdo una persona que ostente el cargo de presidencia con voz pero sin voto.
- 7.- De mutuo acuerdo se puede así mismo contar con la presencia en las deliberaciones de personas asesoras, con voz pero sin voto.

Artículo 5.- Funcionamiento

- 1.- La Comisión de Igualdad se reunirá en sesión constitutiva, con el objetivo de aprobar el Reglamento.

2.- Durante el periodo en el que se elabore el diagnóstico y el Plan de Igualdad las reuniones tendrán un carácter quincenal. Tras la implantación del mismo las reuniones ordinarias se realizarán semestral.

3.- En caso de ser necesaria la realización de una Comisión Extraordinaria, la decisión será tomada por acuerdo de la representación de la Dirección y de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 6.- Validez de los Acuerdos

1.- Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada parte, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

2.- En caso de producirse un empate, la Presidencia dispondrá de voto de calidad para el desempate.

3.- Las negociaciones de realizaran bajo el principio de buena fe.

4.- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora, designada por ellas.

Artículo 7.- Actas

1.-De cada reunión se levantará un acta, que será rubricada por todas las personas integrantes de la Comisión, en la que quedarán reflejados los temas abordados, así como los acuerdos y compromisos alcanzados en cada reunión.

2.- El acta anterior será leída y aprobada al inicio de cada reunión. La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior por la plantilla. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Este Reglamento ha sido aprobado con fecha 10 de octubre de 2020

Y para que así conste, firmado:

Andrés Mayor Lorenzo



Salomé Huerdo Iglesias



En Avilés , a 10 de octubre de 2020

Mónica Suárez Regueiro



Arturo Alonso López

