

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**2021/132** *II Plan de Igualdad de la empresa "Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A."*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios colectivos.  
Expediente: 23/11/0096/2020.  
Código Convenio: 23100132112021.

Visto el II Plan de Igualdad de la empresa SOCIEDAD MIXTA DEL AGUA JAÉN, S.A. (SOMAJASA), suscrito con fecha 22 de noviembre de 2018 por la Comisión de Igualdad, posteriormente aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo con fecha 11 de diciembre de 2018, recibido en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de procedimientos electrónicos de esta Delegación Territorial con fecha 23 de diciembre de 2020, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 90 apartados 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 15 de enero de 2021  
El Delegado Territorial  
Francisco Joaquín Martínez Garvín

*Acta de la Comisión Paritaria*

*Sociedad Mixta del Agua-Jaén, S.A.*

11 de diciembre de 2018

Asistentes:

- D. Juan Fernández Solís
- D. José María Comas Hermoso
- D. Rafael García Mezquita
- D. Manuel Nieto Fernández
- D. Andrés Torres Mora

En la ciudad de Jaén, en la Gerencia de la empresa Somajasa, sita en la c/ Ramón Espantaleón, s/n siendo las nueve horas del día once de diciembre de dos mil dieciocho, se reúnen los señores que al margen se relacionan.

La reunión ha sido convocada mediante escrito de fecha 16 de noviembre de 2018, y tiene por objeto el siguiente orden del día:

1. Aprobación del calendario laboral, cuadrantes de turnos y vacaciones.
2. Aprobación del II Plan de Igualdad de Somajasa.
3. Ruegos y preguntas.

Antes del inicio de la reunión, se informa por la parte social de la sustitución de Pedro Peña Rodríguez por Juan Francisco Martínez García, si bien no ha podido asistir por motivos personales, delegando su voto en Manuel Nieto Fernández.

Igualmente asiste a la reunión D<sup>a</sup>. Juana Atienza Martínez, en calidad de Delegada de Igualdad, para la ratificación del contenido del II Plan de Igualdad.

1. Aprobación del calendario laboral, cuadrantes de turnos y vacaciones.

Tras la revisión del calendario laboral, los cuadrantes de turnos de las Instalaciones de Somajasa, y cuadrantes de vacaciones de los Servicios e Instalaciones de la Empresa, se aprueban por unanimidad la aplicación de los mismos para el año 2019, acordándose el envío del calendario laboral a todos los servicios e instalaciones.

En relación a los sábados programados para el personal designado por la empresa en guardería, se acuerda que se considerarán no laborables los días 5 de enero, 2 de marzo, 20 de abril, 1 de junio, 17 de agosto, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7 de diciembre, 28 de diciembre más los dos sábados anteriores o posteriores al festivo oficial de cada localidad. No obstante si algún trabajador quiere trabajar alguno de estos días, deberá comunicarlo de

manera previa al Área de Recursos Humanos para su estudio y aprobación en su caso.

### 2. Aprobación del II Plan de Igualdad de Somajasa.

Igualmente se informa de la reunión mantenida por la Comisión de Igualdad el día 22 de noviembre de 2018, y de la campaña de sensibilización y fomento de la corresponsabilidad para el personal de Somajasa realizada en el mes de noviembre, coincidiendo con el Día Internacional contra la Violencia de Género, en la que se remitió a todo el personal información acerca de la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito personal, con la incorporación en el pie de firma de todo el personal el logo contra la violencia de género, así como la incorporación de este logo en la página web de Somajasa.

Finalmente tras la revisión del Plan de Igualdad aprobado por la Comisión de Igualdad enviado por esta Comisión a la Representación Social, una vez revisado, dicho borrador, se aprueba por unanimidad el contenido del Borrador del II Plan de Igualdad, adjunto a este acta como anexo, acordándose la realización de un acto público que de notoriedad a la firma del mencionado Plan por los Sindicatos más representativos.

### 3. Ruegos y preguntas.

Pregunta la parte social acerca de la aplicación del acuerdo de Jubilación parcial a partir del 1 de enero de 2019, indicándose por la empresa que dicho acuerdo finaliza el 31 de diciembre de 2018, y que actualmente la ley no contempla la posibilidad de prórroga, de tal manera que a partir de esa fecha se estará a lo dispuesto legalmente en la materia, siendo necesario el acuerdo previo entre empresa y el personal que lo solicite en todos los casos.

Muestra la empresa su preocupación acerca de los comunicados recibidos, en los que se solicita información que ya ha sido tratada en la Comisión Paritaria, solicitando que la información sea trasladada al Comité de Empresa.

Se informa por la empresa, de la subcontratación del cambio de contadores a la empresa Crit Procesos Auxiliares, para los servicios en los que no ha sido realizada la sustitución por el personal del servicio y en los nuevos servicios gestionados, en los que se va a realizar la sustitución de la totalidad del parque, así como el gran volumen de contratación realizado por acumulación de tareas y sustituciones en los distintos servicios.

Se informa por la empresa de la evolución del empleo y de la situación económica de la empresa, así como la posible incorporación de nuevos Servicios como Edar Arjona, y otros que actualmente no alterarán el sistema de guarderías del Convenio Colectivo, atendándose por el personal electromecánico de la Zona Rumberal Depuración. En cualquier caso se prevé una subida de servicios gestionados, así como del personal contratado por la empresa en los próximos años.

En este orden de cosas informa la empresa sobre la resolución judicial del TSJA sobre las 25 reclamaciones interpuestas por la empresa Aqualia a los acuerdos de renovación de las encomiendas de los servicios gestionados por Somajasa, y de las que cuatro de las que se ha presentado recurso de casación ha sido rechazada su admisión a trámite por el Tribunal Supremo.

Pregunta la parte social acerca de la venta de chatarra, indicando la empresa que se ha

producido la regularización de esta situación, mediante gestor autorizado, cuyos ingresos estarán integrados en la cuenta de resultados de la empresa, y que en la medida en que la situación de la empresa lo permita la empresa los destinará a otros fines.

Por último pregunta la parte social si se podrían enviar los cuadrantes de vacaciones y turnos con mayor antelación, indicando la empresa que se podría enviar antes si se piden con mayor antelación las vacaciones previstas al personal, acordándose solicitar en el mes de octubre de 2018.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por concluida la Comisión Paritaria, redactándose la presente acta, que una vez leída es aprobada y firmada por todos los asistentes, levantándose la reunión, siendo las once horas, en el lugar y fecha al principio consignados.

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SOMAJASA

### *Introducción*

Desde que en 2.014 se puso en marcha el I Plan de Igualdad de Oportunidades en Somajasa, han sido muchos los esfuerzos realizados para que los principios de lo inspiraron cristalizaran en la estructura de la empresa, generando cambios duraderos y tangibles hacia un modelo de organización en el que la discriminación no tuviera la más mínima presencia.

Acabado su periodo de vigencia y tras una profunda evaluación, podemos afirmar que el trabajo realizado ha dado sus frutos, tal y como atestigua la concesión del Distintivo de Igualdad en la Empresa, otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

A día de hoy, Somajasa cuenta con las herramientas para prevenir que la discriminación se cuele en su quehacer empresarial y para difundir un mensaje igualitario tanto entre su plantilla como en la sociedad en general; pero esto no significa que pueda relajarse ante el reto que supone la consolidación de la transversalidad en su estructura. Al contrario, si queremos que los cambios generados en el I Plan sean efectivos y duraderos en el tiempo, hay que apostar por seguir apoyando una política empresarial que garantice el desarrollo profesional de todas las personas que conforman Somajasa sin sesgos sexistas, que muestre que hay otras formas de gestión de recursos humanos más equitativas; en definitiva, mostrar que unir Igualdad y empresa funciona.

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de Somajasa busca dar continuidad al trabajo realizado con el primero, basándose en los mismos principios de fomento de la Igualdad de Trato y prohibición de cualquier forma de discriminación, directa o indirecta que pueda afectar a la plantilla. Para ello, junto al mantenimiento de las actuaciones que han dado buenos resultados, se busca introducir correcciones en aquellos puntos en los que la evaluación muestra que se puede mejorar el impacto, tanto con políticas transversales como con políticas de acción positiva que refuercen y aceleren los avances conseguidos.

Este II Plan se ha redactado partiendo de un estudio aplicado en la empresa, que ha intentado alcanzar el mayor conocimiento posible de los resultados obtenidos en los cinco años de trabajo anteriores. Para ello, se ha basado en:

- La evaluación del I Plan, en la que se han analizado el proceso, los resultados y el impacto de cada acción de manera pormenorizada y basada en el seguimiento realizado a lo largo de los 4 años de vigencia por el personal responsable. La recogida de información ha empleado una combinación de instrumentos que han permitido sistematizar tanto la recopilación de datos como el subsiguiente análisis de las dimensiones de la evaluación.
- El diagnóstico con perspectiva de género de Somajasa, tanto desde un punto de vista cuantitativo, basado en datos sobre composición de plantilla, condiciones de trabajo, promoción, formación, ejercicio de los derechos de conciliación... como cualitativo, analizando a través de cuestionarios cumplimentados por la plantilla la percepción y el grado de satisfacción generado por el I Plan, grado de conocimiento del Plan y sus herramientas y opinión sobre la necesidad de un II Plan.

A través del trabajo realizado se han identificados las áreas de actuación y los objetivos a conseguir con su implementación:

<b>ÁREA 1: IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES</b>
Objetivos generales: <ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidar los avances conseguidos a través del I Plan de Igualdad de Somajasa en las relaciones laborales de la plantilla.</li><li>• Extender la integración de la Igualdad en la Política de Recursos Humanos en aspectos no contemplados en el I Plan</li></ul> Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar un proceso de contratación igualitario que favorezca la ruptura con la segregación horizontal en la empresa</li><li>• Apoyar el desarrollo de carreras profesionales acordes a los méritos y capacidades del personal de Somajasa que rompan con la segregación, garantizando condiciones de igualdad en los procesos de promoción y las retribuciones.</li><li>• Potenciar la formación como instrumento para la facilitar la integración efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la estructura de Somajasa</li><li>• Generar un clima de tolerancia 0 ante la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, entre la plantilla de Somajasa</li><li>• Implementar una política empresarial que favorezca el desarrollo equilibrado de la faceta laboral, familiar y personal de la plantilla de Somajasa</li></ul>
<b>ÁREA 2: PROYECCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>
Objetivos generales: <ul style="list-style-type: none"><li>• Potenciar Igualdad de Oportunidades en las relaciones externas, buscando colaboraciones que fomenten su difusión</li><li>• Difundir entre la empresas proveedoras, colaboradoras, Administraciones y la población en general el compromiso de Somajasa con la Igualdad y los beneficios de su implantación</li></ul> Objetivos específicos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Fomentar el establecimiento de relaciones con empresas igualmente implicadas en la promoción de la Igualdad</li><li>• Favorecer el conocimiento por parte de la plantilla de los recursos destinados a implementar la Igualdad en Somajasa, haciendo uso de todos los mecanismos de comunicación igualitaria con los que se cuenta</li></ul>

Para la consecución de dichos objetivos, se contará con las instalaciones, medios y personal necesario para el correcto desarrollo de las acciones correspondientes.

#### *Personas Destinatarias*

Como beneficiarias directas, el Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de Somajasa, con independencia del puesto de trabajo o el centro en el que se desarrolle, alcanzando sus efectos a las diferentes empresas con las que se subcontratan servicios y obras.

Así mismo, tiene como beneficiaria indirecta al conjunto de la sociedad, tanto por la proyección exterior que se hace del Principio de Igualdad y sus beneficios como por contener actuaciones que superan los límites de la propia empresa y promueven la colaboración con Administraciones y otras entidades sociales comprometidas en la lucha contra la discriminación.

#### *Periodo de Vigencia*

El II Plan entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes, estableciéndose un periodo de vigencia de 4 años.

Concluido este periodo, se prorrogará durante el tiempo necesario para realizar una evaluación y diagnóstico adecuados que permitan valorar y redactar un III Plan, en un plazo que en ningún caso superará 1 año.

#### *Sistema de Seguimiento y Evaluación*

El seguimiento y la evaluación han formado parte del proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades de Somajasa desde sus inicios; partiendo del diagnóstico previo realizado, durante el diseño se ha tenido presente en cada momento la conceptualización y evaluabilidad de cada una de sus actuaciones, garantizando la existencia de referentes que informen, midan y analicen su valor. Una vez puesto en marcha, el seguimiento y la evaluación se conceptúan como procesos continuos y dinámicos, que buscan:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.

Los procesos de seguimiento y evaluación son complementarios y requieren metodologías adecuadas que posibiliten valorar los resultados obtenidos tanto en el día a día como en el final de la vigencia del Plan.

El seguimiento debe centrarse en constatar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el desarrollo de cada una de las acciones, teniendo en cuenta que éstas se desarrollan en muchos casos de manera prolongada en el tiempo. Es básico para detectar desviaciones, por lo que debe basarse en la recogida y análisis regular de datos.

La evaluación se nutre de los resultados del seguimiento, pero va más allá, pues busca medir los logros obtenidos con el Plan:

#### a) Evaluación de Proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

#### b) Evaluación de Resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

#### c) Evaluación de Impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RR. HH., etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

<b>ÁREA 1: IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES</b>
Objetivos generales: Consolidar los avances conseguidos a través del I Plan de Igualdad de Somajasa en las relaciones laborales de la plantilla. Extender la integración de la integración de la Igualdad en la Política de Recursos Humanos en aspectos no contemplados en el I Plan
<b>Objetivo específico 1: Garantizar un proceso de contratación igualitario que favorezca la ruptura con la segregación horizontal en la empresa.</b>
<i>Acción 1.1.1. Mantener actualizado el Protocolo PG-62,02 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN, así como los documentos y procesos generados por su puesta en marcha.</i>
El dinamismo social y los cambios del propio quehacer empresarial pueden hacer que los procesos establecidos pierdan valor a lo largo del periodo de vigencia del Plan. Para garantizar que esto no ocurre es necesario: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener el trabajo iniciado con la plantilla de seguimiento, que nos informa de éxitos o desviaciones respecto a los objetivos generales propuestos</li> <li>• Incorporar al Protocolo cualquier cambio normativo o social relevante</li> </ul>
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
Numero de modificaciones introducidas en el Protocolo Periodicidad del seguimiento y datos recopilados; número de candidaturas, contrataciones, puestos a los que se accede... segregadas por sexos
Personal a quien va dirigida la acción
- Área de RRHH - Personas candidatas a puestos de trabajo en Somajasa
Personal responsable
- Dirección de RRHH
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Política de empresa publicada en los tableros de anuncios de la empresa - Página web
Calendario
Periódicamente durante toda la vigencia del Plan.

<i>Acción 1.1. 2. Formar al personal responsable de la selección en materia de Igualdad y en la aplicación del procedimiento de selección</i>
Cualquier persona implicada en los procesos de selección deberá necesariamente contar con formación específica que le permita comprender las dinámicas discriminatorias del mercado laboral y evitar que cualquier manifestación surja en las actuaciones, desde la detección de necesidades de personal y la redacción de la convocatoria a la firma del contrato.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Número de cursos realizados - Personas destinatarias - Nivel de satisfacción del alumnado
Personal a quien va dirigida la acción
Personal de RRHH y administración
Personal responsable
- Dirección de RRHH
Mecanismos de difusión. Comunicación



- Intranet - Tablones de anuncios de la empresa
Calendario
Enero-diciembre 2019, más reciclaje y actualización periódica

<i>Acción 1.1.3. Adoptar denominaciones neutras de los distintos puestos de trabajo, sin connotaciones que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente</i>
La acción supone un refuerzo a la política de comunicación inclusiva y al trabajo de revisión de los perfiles de puestos de trabajo realizado en el I Plan, eliminando las denominaciones que tradicionalmente se han realizado utilizando un único sexo de toda la documentación, especialmente en las convocatorias de empleo.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Revisión de los perfiles de puestos de trabajo; número de cambios realizados - Revisión de documentación; número de documentos y cambios realizados.
Personal a quien va dirigida la acción
- Personal de Somajasa - Personas candidatas a puestos de trabajo en Somajasa
Personal responsable
- Comisión de Igualdad - Personal de RRHH
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Intranet - Tablones de anuncios de la empresa - Vías de difusión de los anuncios de empleo
Calendario
De junio a diciembre de 2019

<i>Acción 1.1.4. Ampliar la red de centros y entidades colaboradoras participantes en los procesos de selección.</i>
El Convenio de colaboración redactado durante el I Plan es una herramienta fundamental para facilitar que los procesos de selección se rijan por los principios de equidad; para garantizar su eficacia, es importante contar con centros o entidades que lo suscriban en cualquiera de las áreas de trabajo de Somajasa.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Número de comunicaciones realizadas y resultado de las gestiones - Resultados de los procesos de selección e impacto sobre la plantilla
Personal a quien va dirigida la acción
- Empresas de selección de personal y otras entidades - Personas candidatas a puestos de trabajo en Somajasa
Personal responsable
- Comisión de Igualdad - Responsable de Personal
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Publicación de la firma de convenios o colaboraciones a través de la web
Calendario
Durante la vigencia del Plan, con revisiones semestrales de los contactos llevados a cabo y los resultados obtenidos.

<i>Acción 1.1.5. Elaborar un banco de datos de mujeres con diferentes perfiles que podrían resultar de interés a la empresa, a partir de los currículum y solicitudes de empleo recibidos, y/o de otros contactos profesionales.</i>
Contar con esta herramienta en el Departamento de Recursos Humanos puede facilitar la identificación y del talento femenino, aumentando la ratio de mujeres que acceden a los procesos selectivos y agilizando su contacto.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Realización de la base de datos; número de mujeres incorporadas - Resultados de los procesos de selección e impacto sobre la plantilla
Personal a quien va dirigida la acción
- Candidatas a puestos de trabajo en Somajasa
Personal responsable
- Comisión de Igualdad - Responsable de Personal
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Publicación de la política de empresa a través de la web - Intranet; comunicaciones a la plantilla para ampliar la red de contactos
Calendario
Durante la vigencia del Plan, con revisiones semestrales de los contactos llevados a cabo y los resultados obtenidos.

<b>Objetivo específico 2: Apoyar el desarrollo de carreras profesionales acordes a los méritos y capacidades del personal de Somajasa que rompan con la segregación, garantizando condiciones de igualdad en los procesos de promoción y las retribuciones.</b>
<i>Acción 1.2.1. Realizar un seguimiento anual conjunto y otro específico de las promociones de personas con contrato a tiempo parcial y con reducciones de jornada para evitar que sean un condicionante que perjudique la promoción del sexo menos representado</i>
El impulso de una carrera profesional no debe verse condicionado por la modalidad contractual bajo la que se desarrolla, aún menos cuando ésta puede verse afectada por condicionantes de género que, de manera indirecta, incidan especialmente a las mujeres.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Realización del seguimiento - Personas que promocionan en función del sexo y modalidad contractual
Personal a quien va dirigida la acción
- Personas con contratos a tiempo parcial o con reducción de jornada - Resto del personal de Somajasa
Personal responsable
- Departamento de Recursos Humanos
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Política de empresa publicada en los tabloneros de anuncios de la empresa - Comunicaciones con las personas interesadas sobre procesos de promoción verticales u horizontales - Página web
Calendario
.Meses de abril-mayo durante la vigencia del Plan Cada vez que se abra un proceso de promoción

<p><i>Acción 1.2.2. Ofrecer formación de reciclaje y (re)calificación profesional destinadas a facilitar el desarrollo laboral o la reincorporación durante o tras periodos de disfrute de derechos asociados a la conciliación.</i></p>
<p>Es importante apoyar a las personas que se reincorporan tras una ausencia más o menos prolongada para que la vuelta al trabajo se haga de manera óptima, y el disfrute de esos derechos no se convierta en una traba para el desarrollo de la carrera laboral. De una manera voluntaria, se puede promover que la desconexión de la empresa no sea total, ofreciendo participar en los procesos formativos desarrollados de manera semi-presencial u on line.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas y materias directamente ofrecidas</li> <li>- Número de personas reincorporadas desagregadas por sexos que participan</li> <li>- Número de personas desagregadas por sexos que promocionan en los 3 años siguientes a la reincorporación</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal reincorporado tras permisos, excedencias, etc. de Somajasa</li> <li>- Personal que se encuentran disfrutando de un permiso o excedencia</li> </ul>
<p>Personal responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Recursos Humanos</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de empresa publicada en los tablones de anuncios de la empresa</li> <li>- Comunicaciones con las personas interesadas sobre procesos de formación</li> <li>- Publicación en Intranet del Plan de Formación</li> <li>- Comunicaciones del agente de conciliación</li> </ul>
<p>Calendario</p>
<p>A lo largo de toda la vigencia del Plan.</p>

<p><i>Acción 1.2.3. Priorizar transitoriamente, la promoción de mujeres con el fin de favorecer a las mujeres en las promociones, en condiciones de igualdad de méritos y capacidad, hasta conseguir un equilibrio en la empresa.</i></p>
<p>En la actualidad, según los datos recogidos en la evaluación del I Plan, existen 4 máximos cargos directivos, todos ellos ocupados por hombres, y 19 puestos directivos intermedios, ocupados 5 de ellos por mujeres. Durante la vigencia del II Plan se propone pasar del actual 22% a una proporción que vaya del 30% al 40%, en función de los procesos abiertos.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de procesos de promoción vertical abiertos</li> <li>- Número de mujeres y hombres que participan en los procesos</li> <li>- Número de mujeres que promocionan</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadoras de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Departamento de Recursos Humanos</li> <li>- Dirección</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de empresa publicada en los tablones de anuncios de la empresa</li> <li>- Comunicación personal a las trabajadoras que tengan el perfil para promocionar</li> </ul>
<p>Calendario</p>
<p>Durante toda la vigencia del Plan</p>

<i>Acción 1.2.4. Mantener actualizado el sistema de seguimiento de la estructura retributiva reflejado en el Convenio, articulando mejoras en caso de detectar desviaciones en la proporcionalidad de las bandas salariales</i>
El I Plan de Igualdad articuló una serie de mecanismos para garantizar la igualdad salarial entre la plantilla. El II Plan debe garantizar la consolidación de estos mecanismos, manteniendo actualizados la definición de puestos de trabajo, las condiciones de pluses y complementos y la determinación de los conceptos que componen el salario.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización efectiva del seguimiento de la estructura retributiva</li> <li>- Datos obtenidos desagregados por sexo</li> <li>- Modificaciones o cambios realizados ante cambios en la dinámica de la empresa o desviaciones detectadas</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
- Todo el personal de Somajasa
Personal responsable
- Dirección de Recursos Humanos
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones de Área</li> <li>- Intranet, Internet y Redes Sociales</li> </ul>
Calendario
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante toda la vigencia del Plan</li> <li>- Meses de octubre y noviembre</li> </ul>

<b>Objetivo específico 3: Potenciar la formación como instrumento para la facilitar la integración efectiva de la Igualdad de Oportunidades en la estructura de Somajasa</b>
<i>Acción 1.3.1. Articular soluciones que hagan posible la impartición de acciones formativas especializadas que faciliten la incorporación de mano de obra femenina a los procesos selectivos y a la plantilla de Somajasa.</i>
Estas soluciones vienen marcadas por lo realizado en el I Plan, siendo necesario: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar con el proceso de homologación de las instalaciones de la empresa</li> <li>- Ampliar la red de Centros de Formación para el desarrollo de prácticas profesionales de mujeres en puestos masculinizados</li> </ul>
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Homologación de centro; gestiones realizadas y resultado de dichas gestiones</li> <li>- Contactos con Centros de Formación</li> <li>- Incorporación a la Red y características del centro</li> <li>- Número de cursos impartidos</li> <li>- Alumnado desagregado por sexos</li> <li>- Alumnado que se incorpora a la empresa, desagregado por sexos</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
- Personas candidatas a acceder al empleo en la empresa
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable de Formación</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Página web</li> <li>- Redes Sociales</li> <li>- Notas de Prensa</li> <li>- Comunicaciones con entidades colaboradoras</li> </ul>
Calendario
- Durante toda la vigencia del plan, con seguimiento anual a realizar en los meses de junio.

<i>Acción 1.3.2. Favorecer la asistencia del personal a la formación, primando la impartición en horario laboral, potenciando las modalidades formativas no presenciales o semipresenciales y concediendo los permisos necesarios en caso de que no sean posibles las anteriores condiciones.</i>
Esta acción se dirige tanto a las materias relativas a los puestos de trabajo o procesos generados en Somajasa como a la formación en materias relacionadas con la Igualdad, organizadas desde la empresa o en centros externos.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de cursos impartidos, modalidad y horario</li> <li>- Número de trabajadores y trabajadoras participantes</li> <li>- Número de permisos concedidos</li> <li>- Satisfacción del alumnado</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
- Todo el personal de Somajasa
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable de Formación</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del Plan de Formación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
Calendario
. Toda la vigencia del Plan, con seguimiento a realizar en los meses de febrero-marzo

<i>Acción 1.3.3. Establecer como requisito de prioridad para participar en actividades de formación, en caso de que la demanda de plazas supere la oferta, el hecho de reincorporarse al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia para cuidado de hijos/as y atención a familiares dependientes, o pertenecer a un sexo subrepresentado en el sector al que refiera la acción formativa.</i>
Esta medida, a incluir en el Plan de Formación, busca facilitar la reincorporación a la vida laboral y contribuir a la ruptura con la segregación en la empresa, equilibrando la presencia de ambos sexos en todas las áreas de Somajasa.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces en la que se hace uso de la medida</li> <li>- Personas beneficiarias desagregadas por sexos</li> <li>- Sectores a los que se incorpora el alumnado en los años posteriores</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
- Todo el personal de Somajasa
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable de Formación</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del Plan de Formación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
Calendario
. Toda la vigencia del Plan, con seguimiento a realizar en los meses de febrero-marzo
<b>Objetivo específico 4: Generar un clima de tolerancia 0 ante la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones, entre la plantilla de Somajasa</b>
<i>Acción 1.4.1. Organizar sesiones informativas con la intervención de personas expertas en el tema, dirigidas a toda la toda la plantilla, o bien a grupos reducidos, en las que se divulguen cuestiones esenciales sobre la violencia de género así como la existencia del Protocolo contra el acoso y contra la violencia de género existente en la empresa.</i>

Esta campaña, apoyada por cualquier otro mecanismo de difusión, es esencial para dotar de operatividad a los protocolos con los que cuenta Somajasa, en gran medida desconocidos por la plantilla, a la vez que eleva a concienciación y la sensibilización ante esta lacra, y eleva el rechazo a la discriminación.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de sesiones organizadas y características</li> <li>- Número de personas asistentes desagregadas por sexos</li> <li>- Acciones complementarias desarrolladas; número y tipología</li> <li>- Satisfacción de las personas asistentes</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
- Todo el personal de Somajasa
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable de Formación</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
Calendario
Meses de mayo y noviembre, durante la vigencia del Plan.

<i>Acción 1.4.2. Diseñar una campaña de difusión centrada en generalizar el conocimiento de la existencia del Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo o moral y el Protocolo para trabajadoras víctimas de violencia de género</i>
<p>Junto con las sesiones informativas desarrolladas en la actuación anterior, es importante desarrollar una campaña de difusión con cartelería y material disponible en todos los centros de trabajo, para garantizar el conocimiento de los recursos con los que cuentan las víctimas, tanto en Somajasa como en otros organismos y administraciones. Igualmente, se hará público el rechazo de la empresa a cualquier manifestación de la violencia que acontezca durante la vigencia del Plan.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elementos que componen la campaña; número y tipología</li> <li>- Centros en los que se ha puesto en marcha la campaña y reacciones recogidas</li> <li>- Nº de comunicaciones en los que se ha utilizado.</li> <li>- Nº de noticias e informaciones realizadas al respecto.</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> <li>- Población en general</li> </ul>
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable de Calidad</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
Calendario
Durante la vigencia del Plan, con especial presencia en noviembre.

<p><i>Acción 1.4.3. Establecer convenios o mecanismos de colaboración con el Instituto de la Mujer, el área de Igualdad de Diputación, asociaciones, ONG, ayuntamientos, etc. para propiciar la participación en programas y redes contra la violencia de género.</i></p>
<p>Son numerosos los colectivos y programas que luchan por la erradicación de la violencia de género y la asistencia a las víctimas, desde una perspectiva integral. La pertenencia de Somajasa a estas redes favorecerá la difusión del compromiso adquirido tanto dentro como fuera de la empresa. Serán de especial interés para la actuación aquellos programas que favorezcan la inserción laboral.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestiones y comunicación con entidades</li> <li>- Número de convenios o colaboraciones suscritos</li> <li>- Actuaciones realizadas a través de estos convenios</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>- Colectivos y administraciones implicados en la lucha contra la violencia de género</li> <li>- Población en general</li> </ul>
<p>Personal responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Área de Recursos Humanos</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
<p>Calendario</p> <p>Durante la vigencia del Plan, con seguimiento anual a realizar en diciembre.</p>
<p><b>Objetivo específico 5: Implementar una política empresarial que favorezca el desarrollo equilibrado de la faceta laboral, familiar y personal de la plantilla de Somajasa</b></p>
<p><i>Acción 1.5.1. Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa con la conciliación y las medidas a las que pueden acogerse para hacer efectivo este derecho.</i></p>
<p>El desconocimiento de la legislación vigente y las mejoras aportadas por Convenio, el miedo a represalias, la creación de un mal ambiente laboral...son frenos a la conciliación que deben atajarse mediante una correcta difusión de la política de Somajasa en este tema.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones formativas sobre la conciliación y la corresponsabilidad</li> <li>- Alumnado desagregado por sexo y grado de satisfacción</li> <li>- Publicaciones periódicas sobre conciliación, en Web y Redes Sociales; número y tipología.</li> <li>- Material de difusión de derechos asociados a la conciliación; número, tipología y vías de reparto</li> <li>- Grado de valoración del personal de la empresa.</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de Personal</li> <li>- Responsable de Calidad</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
<p>Calendario</p> <p>.Meses de mayo y noviembre, durante la vigencia del Plan.</p>

<p><i>Acción 1.5.2. Crear la figura de "agente de conciliación" como vía para informar y solventar dudas entre la plantilla en materia de conciliación, a la vez que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os y la empresa.</i></p>
<p>La campaña de difusión de la acción anterior difundirá el nombre, funciones y las distintas formas de contacto con la persona agente, que a su vez mantendrá contactos periódicos con las distintas áreas implicadas en los permisos, licencias...para garantizar el ejercicio de los derechos.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación efectiva de la figura y seguimiento anual del trabajo realizado</li> <li>- Número de contactos con la plantilla y la empresa realizados</li> <li>- Dudas solventadas; número, titulares de derechos por sexo, materia sobre las que asesora</li> <li>- Satisfacción de la plantilla con su trabajo</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de Personal</li> <li>- Responsable de Calidad</li> <li>- Comisión de Igualdad</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> <li>- Reuniones en centros de trabajo</li> </ul>
<p>Calendario</p>
<p>Creación de la figura durante el segundo semestre de 2019. Informe de seguimiento a realizar en los meses de enero y febrero</p>

<p><i>Acción 1.5.3. Estudiar la implantación de nuevas formas de trabajo, con apoyo de las nuevas tecnologías, como el trabajo semipresencial, en el que las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as) o el teletrabajo, en el que toda la jornada se desempeña fuera de las instalaciones de la empresa</i></p>
<p>El estudio debe basarse en la definición de puestos de trabajo, analizado que funciones o tareas se pueden adaptar para identificar qué personal puede acogerse a estas modalidades, de manera permanente o puntual para hacer frente a necesidades personales o familiares, contar con una fase de prueba para verificar la viabilidad de la acción.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización del estudio y grado de implantación</li> <li>- Puestos analizados, tareas y funciones identificadas</li> <li>- Personal al que le afectaría la medida desagregado por sexos</li> <li>- Resultados de la fase de prueba; idoneidad de la medida, grado de satisfacción de personas implicadas.</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Recursos Humanos</li> <li>- Responsable de Sistema Integrado</li> <li>- Gerencia</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> <li>- Reuniones en centros de trabajo</li> </ul>
<p>Calendario</p>



<p>Realización del estudio; octubre 2019 a junio de 2020. Fase de prueba; julio a diciembre de 2020. Evaluación: enero a marzo 2021.</p>
<p><i>Acción 1.5.4. Hacer contratos de sustitución o para compensar la carga de trabajo de las personas que están de baja por maternidad o paternidad, o que han solicitado una excedencia por este motivo, para que el resto de compañeros o compañeras no tengan una sobrecarga de trabajo, siempre que las circunstancias lo permitan.</i></p>
<p>La medida ayuda a la creación de un ambiente de trabajo igualitario y positivo. La cobertura estas vacantes puede estar unida a la contratación femenina en sectores masculinizados, garantizando experiencia en ocupaciones valorable en procesos selectivos futuros.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de contratos de sustitución realizados, motivo de la sustitución y sexo de quien la genera, en relación a los permisos disfrutados.</li> <li>- Personas contratadas desagregadas por sexo, puesto de trabajo, y duración del contrato.</li> <li>- Seguimiento en procesos de selección; candidaturas generadas, contratación efectiva.</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Recursos Humanos</li> <li>- Gerencia</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> <li>- Comunicaciones del agente de conciliación</li> </ul>
<p>Calendario</p>
<p>Realización del estudio; octubre 2019 a junio de 2020. Fase de prueba; julio a diciembre de 2020. Evaluación: enero a marzo 2021.</p>

<p><b>ÁREA 2: PROYECCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b></p>
<p>Objetivos generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciar Igualdad de Oportunidades en las relaciones externas, buscando colaboraciones que fomenten su difusión</li> <li>• Difundir entre la empresas proveedoras, colaboradoras, Administraciones y la población en general el compromiso de Somajasa con la Igualdad y los beneficios de su implantación</li> </ul>
<p><b>Objetivo específico 1: Fomentar el establecimiento de relaciones con empresas igualmente implicadas en la promoción de la Igualdad</b></p>
<p><i>Acción 2.1.1. Promover la celebración de un foro de entidades comprometidas con la Igualdad, en el que se intercambien experiencias y se visibilicen los beneficios aportados tanto a nivel interno como externo.</i></p>
<p>En colaboración con otras administraciones y empresas, la realización de este foro fortalecería el establecimiento de vínculos con entidades de distintos sectores, ayudando a visibilizar ante la sociedad la posibilidad de generar cambios beneficiosos en el tejido productivo provincial.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización efectiva del foro y periodicidad</li> <li>• Número de empresas contactadas y participantes</li> <li>• Repercusión en medios de comunicación</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresas</li> <li>- Administraciones Públicas</li> <li>- Sociedad en general</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de empresa publicada en los tabloneros de anuncios de la empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> <li>- Comunicaciones a empresas participantes</li> <li>- Noticias en prensa</li> </ul>
Calendario
Enero a marzo de 2020

<p><i>Acción 2.1.2. Creación de una base de datos de empresas que cuenten con el DIE o hayan implementado un Plan o medidas tendentes a la Igualdad, y de profesionales de distintos campos con formación en Igualdad de Oportunidades</i></p>
<p>La creación de este instrumento permitirá acceder de una manera rápida y homologada a profesionales y empresas que muestran la misma sensibilidad con la Igualdad, favoreciendo su integración en todos los procesos o servicios contratados, y creando una red de contactos.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestiones realizadas para la identificación de empresas y profesionales</li> <li>- Contactos mantenidos y resultado de los contactos</li> <li>- Necesidades cubiertas</li> <li>- Intercambios de información con otras empresas</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
Empresas externas y profesionales
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Área de formación</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en página web</li> <li>- Tabloneros de anuncios</li> </ul>
Calendario
<p>Creación de la base de datos, septiembre-noviembre 2019          Periódicamente durante toda la vigencia del Plan.</p>

<p><i>Acción 2.1.3. Favorecer el mecanismo de homologación de pequeñas y medianas empresas basado en la presencia femenina, la formación en Igualdad y el compromiso por promover principios igualitarios en su funcionamiento.</i></p>
<p>El tejido empresarial de la provincia, configurado en su mayoría por micropymes, no tiene la obligación de tener Planes de Igualdad que nos ayuden a identificar a las empresas igualitarias. Con el desarrollo de esta acción, Somajasa contaría con una importante herramienta de valoración y apoyo a la puesta en marcha de políticas de igualdad entre las empresas colaboradoras.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de la homologación</li> <li>- Comunicaciones a las empresas colaboradoras sobre la medida</li> <li>- Número de empresas que acceden al catálogo</li> </ul>
Personal a quien va dirigida la acción
Pequeñas y medianas empresas con las que se trabaja habitualmente
Personal responsable
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Responsable Calidad</li> <li>- Responsable del Sistema Integrado</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>

- Publicación en página web - Comunicaciones con empresas colaboradoras
Calendario
Creación del proceso de homologación, enero-junio 2020 Comunicación con empresas, junio-diciembre 2020

<i>Acción 2.1.4. Potenciar la colaboración con otras Administraciones y entidades sociales comprometidas con la Igualdad, tanto en el desarrollo de programas conjuntos como en la participación en las iniciativas que pongan en marcha.</i>
El trabajo en red multiplica la efectividad de las actuaciones, dando una imagen de cambio sólido hacia una sociedad igualitaria en la que agentes de distintos campos colaboran y difunden los beneficios que estos cambios promueven.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Convenios de colaboración firmados; entidades, tipología y resultados - Elaboración de programas conjuntos; número, características y resultados obtenidos - Participación en eventos y actividades de otras organizaciones; número, características, permisos concedidos para asistencia y resultados obtenidos
Personal a quien va dirigida la acción
Administraciones, asociaciones, y otras entidades sociales y empresariales con sede en la provincia
Personal responsable
- Comisión de Igualdad - Área de Recursos Humanos - Gerencia
Mecanismos de difusión. Comunicación
- Publicación en página web - Comunicaciones con entidades colaboradoras - Redes sociales
Calendario
Comunicación con entidades, junio-diciembre 2019 Colaboraciones a lo largo de la vigencia del Plan
<b>Objetivo específico 2. Favorecer el conocimiento por parte de la plantilla de los recursos destinados a implementar la Igualdad en Somajasa, haciendo uso de todos los mecanismos de comunicación igualitaria con los que se cuenta</b>
<i>Acción 2.2.1. Publicitar la existencia del II Plan de Igualdad en la empresa y de los beneficios aportados por el I Plan</i>
Partiendo de los resultados del I Plan, es importante hacer llegar a la plantilla todos los avances que ha supuesto en política de recursos humanos, creación de un clima laboral libre de violencia, conciliación...para argumentar la necesidad de mantener los esfuerzos durante el II Plan.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores
- Campaña de difusión; datos cuantitativos sobre cartelería, correos, comunicaciones a la plantilla - Número de jornadas de difusión desarrolladas en los distintos centros
Personal a quien va dirigida la acción
- Todo el personal de la empresa - Ciudadanía en general - Instituciones y empresas de la provincia de Jaén
Personal responsable
- Comisión de Igualdad - Área de comunicación - Dto. de Informática
Mecanismos de difusión. Comunicación

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> </ul>
Calendario
Enero a junio de 2019

<p><i>Acción 2.2.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de la Comisión de Igualdad, sus componentes, sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad</i></p>
<p>El diagnóstico realizado a la plantilla nos muestra que el desconocimiento de esta importante herramienta es muy desigual, mermando su potencial efectividad como órgano difusor de la Igualdad.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de difusión; datos cuantitativos sobre cartelera, correos, comunicaciones a la plantilla</li> <li>- Número de jornadas de difusión desarrolladas en los distintos centros</li> <li>- Número de comunicaciones y consultas realizadas</li> <li>- Satisfacción de la plantilla con el trabajo realizado por la Comisión</li> </ul>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Todo el personal de Somajasa</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Gerencia</li> </ul>
<p>Mecanismos de difusión. Comunicación</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación en tabloneros de empresa</li> <li>- Intranet y correo corporativo</li> <li>- Página web</li> <li>- Comunicaciones de la Comisión</li> </ul>
Calendario
Toda la vigencia del Plan.

<p><i>Acción 2.2.3. Consolidar el uso de una comunicación inclusiva, formando a quien participa en los procesos y velando por la utilización de un lenguaje no sexista en los escritos y documentación generados en el desarrollo de la actividad.</i></p>
<p>Junto con la revisión de lenguaje utilizado, se prevé continuar con la formación y no solo al personal del área de comunicación, sino también a aquellas personas que tengan funciones de atención al público y/o a quien tenga interés en formarse en la materia.</p>
<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</p>
<p>Contenidos web. Revisión semestral y corrección de lenguaje e imágenes de carácter discriminatorio. Publicaciones en Redes Sociales. Revisión mensual y corrección de lenguaje e imágenes de carácter discriminatorio. Eliminación de "contactos" con publicaciones sexistas. Revisión y corrección del material impreso. Detección de desigualdades y elaboración de propuestas para futuras publicaciones. Formación al personal; número de cursos, personas asistentes desagregadas por sexo, satisfacción del alumnado</p>
<p>Personal a quien va dirigida la acción</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personal de Somajasa de departamentos de comunicación y atención al público.</li> <li>- Plantilla en general</li> <li>- Sociedad en su conjunto</li> </ul>
<p>Personal responsable</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> <li>- Comunicación</li> </ul>

Mecanismos de difusión. Comunicación
- Publicación en tabloneros de empresa - Notas informativas en Web y Redes Sociales
Calendario
Toda la vigencia del Plan.

Jaén, a 15 de enero de 2021.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.