

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Megadiver Socioeducativa.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Megadiver Socioeducativa, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral en fecha 19 de agosto de 2019, suscrito por la Comisión Permanente de Igualdad y Seguimiento, con fecha 14 de junio de 2019, y de conformidad con lo dispuesto 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V E

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del citado Plan de Igualdad, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 23 de octubre de 2019.- La Directora General, Beatriz Barranco Montes.

#### PLAN DE IGUALDAD EN LA ORGANIZACIÓN

Año 2019-2022

Realizado por: Luis Javier Megadiver.

Revisado y aprobado por: Comisión Permanente de Igualdad.

Fecha: 14.6.2019.

1. Introducción.
2. Objetivo del documento.
3. Ámbito de aplicación.
4. Gestión de este documento.
5. Descripción de la empresa.
6. Marco legal.
7. Definición de conceptos.
8. Metodología de elaboración del Plan.
9. Vigencia del Plan.
10. Creación de comisión de igualdad.
  11. Diagnóstico de situación.
    - 11.1. Conclusión del diagnóstico de situación.
12. Programa de actuación.
  - 12.1. Objetivos generales.
  - 12.2. Objetivos específicos.

Línea de actuación 1. Liderazgo y Cultura.

Línea de actuación 2: Selección.

Línea de actuación 3: Prevención de acoso.

**13. Seguimiento de la actuación.**

- 13.1. Creación de la comisión de seguimiento.
- 13.2. Compromiso de comisión de seguimiento.
- 13.3. Funciones.
- 13.4. Atribuciones generales de la comisión de seguimiento y evaluación.
- 13.5. Atribuciones específicas.
- 13.6. Funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación.

**1. Introducción.**

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las empresas y organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad.

Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se describe un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**2. Objetivo del documento.**

En el artículo 45 de la «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres» se establece que las empresas/organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La Ley obliga a llevar a cabo un Plan de Igualdad en los siguientes tipos de empresa:

- Las de 50 o más personas en plantilla.
- Las obligadas por convenio colectivo.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, donde se especificase la sustitución de las sanciones accesorias, por la elaboración de un Plan de Igualdad.

Megadiver, legalmente está obligada a establecer un Plan de Igualdad.

El objetivo del presente documento es servir como referencia para la implantación de un Plan de Igualdad en la Megadiver.

**3. Ámbito de aplicación.**

El presente documento es de aplicación a todos los trabajadores, y socios de la Empresa Megadiver, independiente de la actividad laboral que desarrolle.

**4. Gestión de este documento.**

La gestión de este documento y de todos los que de él mismo se deriven, son de obligado cumplimiento para todo el personal de la Empresa, debiendo velar por todo lo que en él se establezca, para lo cual se dispondrá de copias controladas del mismo.

Los socios dejarán constancia de la aprobación de este Plan mediante su difusión para todo el personal por medio de copias controladas.

La redacción, control y emisión del presente Plan de Igualdad, es labor de la gerencia, así como de su revisión (junto a la Comisión Permanente), difusión y archivo. Se dejará

constancia de la aprobación de este documento mediante su firma en el índice de revisiones del mismo.

#### 5. Descripción de la empresa.

Razón Social: Megadiver Socioeducativa, S.L.

Dirección: C/ Escritor Miguel Toro, 5, Edif. Europa. Bajo; 18006, Granada.

Telf.: 958 812 442.

E-mail: conchi@megadiver.es.

Megadiver es una empresa que se creó en el 2009, con el fin de mejorar la gestión de Escuelas Infantiles. La empresa en sus inicios tenía muy pocas trabajadoras, actualmente tenemos 235 y la mayoría son mujeres, debido a que por costumbre cultural trabajamos en un entorno en el que la mayoría de educadoras, directoras, cocineras, etc., son mujeres.

Hasta el día de hoy ha contado con la colaboración de sus socios que forman un equipo multidisciplinar, desde la oficina de gestión central y posterior gestión en las escuelas directamente con el personal directivo de las mismas.

La Megadiver cuenta con oficina en Granada, donde se encuentra el personal administrativo y los distintos centros docentes donde se desarrolla la gestión de Centros Educativos.

#### 6. Marco legal.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del «Tratado de Amsterdam» de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objeto transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978, proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. De igual modo, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Concretamente el artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores según lo que establezca la legislación laboral.

#### 7. Definición de conceptos.

Como guía de desarrollo del presente Plan de Igualdad, la comisión negociadora ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares, y el estado civil.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas la retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- Promoción de la igual en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso a las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Discriminación directa o indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios que alcanzan dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un efecto intimidatorio, degradante y ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación de razón de sexo.

- Igualdad de remuneración por razón de sexo.

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos en condiciones de aquella.

- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## 8. Metodología de elaboración del plan.

El Plan de igualdad responde a las siguientes características:

- Colectivo-Integral: debe incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: se pretende que sea progresivo y esté sometido a posibles cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se debe conseguir por el cumplimiento de objetivos sistemáticos establecidos.
- Flexible: se ha confeccionado a medida, y en función de las necesidades y posibilidades reales de Megadiver.
- Temporal: terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

La metodología de trabajo empleada para la implantación del presente Plan de Igualdad en Megadiver, se ha basado en la establecida por el "Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos básicos", editado por la Secretaria General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales y establece las siguientes fases de puesta en marcha:

Fases		Acciones
1. Compromiso de la organización		Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad		Creación del equipo de trabajo
3. Diagnóstico		Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas Elaboración del Plan de Igualdad
4. Programación		Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)
5. Implantación		Ejecución de las acciones previstas Comunicación Seguimiento y control
6. Evaluación		Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora
Medidas transversales	Comunicación	Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género
	Seguimiento	Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan

## 9. Vigencia del Plan.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecerá inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos propuestos, si bien se entiende que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su aprobación.

## 10. Creación de comisión de igualdad.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se creará una Comisión Permanente de Diversidad e Igualdad constituida por:

CARGO	FUNCIONES	PERSONAL QUE LA FORMA
ALTA DIRECCION	APOYA EN EL PROCESO Y ASEGURA QUE DOTAN LOS RECURSOS NECESARIO PARA LA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD	ZORAIDA ALMENDROS LUIS JAVIER LOPEZ
LA COMISION DE IGUALDAD	PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LA DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD	CONCHI TORO MERITXELL MARTÍN LÓPEZ CELIA RIVAS LOPEZ
LA PLANTILLA	SE LE COMUNICAN LOS OBJETIVOS Y LAS ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.	MARIA ISABEL ORTEGA

Son funciones de esta Comisión Permanente de Igualdad:

a) Participación en el desarrollo de las acciones y colaboración en la implantación de las mismas, en la medida que se requiera.

Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Informar al personal sobre el compromiso adoptado para desarrollar el Plan de Igualdad; sensibilizando a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la necesidad de que participen activamente.

b) Hacer seguimiento de los avances del Plan de Igualdad a partir de los informes de seguimiento preparados por la persona responsable de Diversidad e Igualdad de Megadiver.

c) Proponer posibles ajustes o mejoras al Plan de Igualdad en función de los resultados de las evaluaciones realizadas, nuevas necesidades detectadas y/o dificultades en la ejecución de las acciones planteadas.

d) La Comisión se reunirá con una periodicidad anual o a solicitud de cualquiera de las partes.

## 11. Diagnóstico de situación.

La fase diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Empresa en materia de:

- Características de la plantilla-equipo de trabajo.
- Acceso de la plantilla.
- Contratación y condiciones de trabajo.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Política de comunicación.
- Sensibilización en igualdad.

Megadiver es una empresa que realiza la actividad de Gestión de Escuelas Infantiles.

## 11.1. Conclusión del diagnóstico de situación.

Tras un estudio de la situación de la empresa, y de la plantilla (equipo de trabajo y socios) sobre relaciones de igualdad entre hombres y mujeres, las principales conclusiones han sido las siguientes:

- Megadiver es una organización que aplica sus principios sociales Estrategias y Códigos de buena conducta, dejando de manifiesto su compromiso con la Igualdad y la No Discriminación.
- Megadiver cuenta actualmente con 99.14% aproximadamente de mujeres en su plantilla.

- Los procesos y los datos de selección, participación y/o promoción analizados muestran signos discriminatorios hacia las mujeres.
- Respecto a la retribución salarial se ha realizado una supervisión de los contratos y todos están según convenio y puesto desarrollado

## 12. Programa de actuación.

Los objetivos constituyen la herramienta a través de la cual la organización establece las metas a alcanzar establecidos de manera temporal.

### 12.1. Objetivos generales.

A través del presente Plan de Igualdad se establecen los siguientes objetivos generales.

1. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Empresa., fomentando la corresponsabilidad.
3. Garantizar la igualdad retributiva por el desempeño de trabajo de igual valor y aportación, sin que sea admisible la diferenciación salarial por la condición de género; en futuras contrataciones.
4. Avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
5. Sensibilización y prevención del Acoso.

### 12.2. Objetivos específicos.

Línea de actuación 1. Liderazgo y Cultura.

Objetivo 1.1. Fomentar una Cultura de Diversidad e Igualdad en Megadiver.

Acciones:

- 1.1.1. Crear una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
- 1.1.2. Establecer indicadores en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la organización. Entre los indicadores establecer relacionados con la proporción de hombre y mujeres en los diferentes niveles profesionales; y con la retribución por desempeño de los trabajos y diferencia salarial por condición de género.
- 1.1.3. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a la presidencia y Comité permanente de Igualdad de la fundación.

Objetivo 1.2. Fomentar Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.

Acciones:

- 1.2.1. Garantizar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo.
- 1.2.2. Usar canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las posibles mejoras por convenio colectivo y Plan de igualdad.

Línea de actuación 2: Selección

Objetivo 2.1. Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria con base en la política y proceso de participación en la fundación, y procesos futuros de selección

Acción:

- 2.1.1. Plasmar el compromiso de Megadiver con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección y participación.
- 2.1.2. Desarrollar un procedimiento que marque pautas del proceso de selección, favoreciendo la igualdad de oportunidades. Revisión del procedimiento por el comité de igualdad. Aplicación del procedimiento en futuros procesos de selección

Línea de actuación 3: Prevención de acoso.

Objetivo 3.1. Creación e Implementación de un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

## Acciones:

3.1.1. Redacción de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing a implementar.

3.1.2. Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo, y del Acoso Moral o Mobbing.

3.1.3. Garantizar la accesibilidad del protocolo para todo el equipo de trabajo, mediante:

10. Inclusión del Protocolo como Anexo en el Plan de Igualdad.

3.1.4. Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

En el Anexo I se hace presentación de fichas de objetivos donde se llevará a cabo los seguimientos oportunos

## 13. Seguimiento de la actuación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la organización en el artículo 47 de la mencionada Ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, entre los que se incluirán datos de la proporción de hombre y mujeres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubiesen adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Megadiver permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Megadiver.

## 13.1. Creación de la comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento estará constituida por las siguientes personas:

CARGO	FUNCIONES	PERSONAL QUE LA FORMA
ALTA DIRECCION	APOYA EN EL PROCESO Y ASEGURA QUE DOTAN LOS RECURSOS NECESARIO PARA LA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD	ZORAIDA ALMENDROS LUIS JAVIER LOPEZ
LA COMISION DE IGUALDAD	PARTICIPA ACTIVAMENTE EN LA DEFINICION DEL PLAN DE IGUALDAD	CONCHI TORO MERITXELL MARTÍN LÓPEZ CELIA RIVAS LOPEZ
LA PLANTILLA	SE LE COMUNICAN LOS OBJETIVOS Y LAS ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.	MARIA ISABEL ORTEGA

### 13.2. Compromiso de comisión de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Megadiver estará compuesta por representantes de la dirección de la Empresa (Socios y Trabajadores), y representantes los trabajadores y/o voluntarios, en número de 6 miembros en total.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la realización del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

### 13.3. Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- c) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- d) Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de Megadiver. con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

e) La Comisión realizará también, funciones asesoras en materia de igualdad.

f) Comunicación y difusión del plan de igualdad y sus resultados.

### 13.4. Atribuciones generales de la comisión de seguimiento y evaluación

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

### 13.5. Atribuciones específicas.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la organización, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizarán evaluaciones de seguimiento anuales desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses después de la finalización de su vigencia.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la fundación.
- Los cambios en la cultura de la fundación: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la fundación, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

#### 13.6. Funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, los restantes con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por la mayoría de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Empresa.

## ANEXO I

## FICHAS DE OBJETIVOS

Línea de Actuación 1. LIDERAZGO Y CULTURA			
OBJETIVO 1.1.	Fomentar una Cultura de Diversidad e Igualdad en Megadiver.		
Periodo de consecución	2 AÑOS (2019-2021)		
Metas del Objetivo	Etapa	Fecha prevista	
	Crear una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	2019	
	Establecer indicadores de control en los informes de gestión que permitan medir los avances de igualdad en la organización. Entre los indicadores establecer relacionados con la proporción de hombre y mujeres en los diferentes niveles profesionales; y con la retribución por desempeño de los trabajos y diferencia salarial por condición de género.	2019	
	Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a la presidencia y Comité permanente de Igualdad de la fundación.	2020	
Recursos	RRHH → Comisión Igualdad		
Responsable Objetivo	Comisión Igualdad		
Indicadores del objetivo	Punto de control	Valor objetivo	
	Creación Comisión de al menos 4 participantes	SI	
	Núm. reuniones de seguimiento	≥ 1 anual	
	Cumplimiento indicadores marcados	≥ 90%	
Responsable de seguimiento	Comisión Igualdad		
Periodicidad seguimiento	Anual		
SEGUIMIENTO DEL OBJETIVO			
Descripción del seguimiento			
Valoración final lograda:		Objetivo logrado: SI	NO
Línea de Actuación 1. LIDERAZGO Y CULTURA			
OBJETIVO 1.2.	Fomentar Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo		
Periodo de consecución	3 AÑOS (2019-2022)		
Metas del Objetivo	Etapa	Fecha prevista	
	Realizar resumen de los derechos, permisos y licencias que contempla la legislación y mejoras por convenio o plan igualdad	2019	
	Usar canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las posibles mejoras por convenio colectivo y Plan de igualdad.	2019	
	Garantizar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo	2020	
Recursos	RRHH → Comisión Igualdad		
Responsable Objetivo	Comisión Igualdad		
Indicadores del objetivo	Punto de control	Valor objetivo	
	Documento resumen realizado y difundido	SI	
	Núm. trabajadores en uso de medidas conciliación	> 1 trabajador	
Responsable de seguimiento	Comisión Igualdad		
Periodicidad seguimiento	Anual		
SEGUIMIENTO DEL OBJETIVO			
Descripción del seguimiento			
Valoración final lograda:		Objetivo logrado: SI	NO

00164310

Línea de Actuación 2. SELECCIÓN			
OBJETIVO 2.1.	Basándonos en principios de igualdad, continuar fomentando la selección no discriminatoria con base en la política y proceso de participación en la fundación, y procesos futuros de selección		
Periodo de consecución	3 AÑOS (2020-2022)		
Metas del Objetivo	Etapa	Fecha prevista	
	Plasmar el compromiso de Megadiver con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección y participación	2020	
	Desarrollar un procedimiento que marque pautas del proceso de selección, favoreciendo la igualdad de oportunidades. Revisión del procedimiento por el comité de igualdad.	2021	
	Creación y uso de guiones de entrevista del personal estandarizados que garantice la objetividad en la selección	2022	
	Aplicación del procedimiento en futuros procesos de selección	2022	
Recursos	RRHH → Comisión Igualdad		
Responsable Objetivo	Comisión Igualdad		
Indicadores del objetivo	Punto de control	Valor objetivo	
	% de mujeres en el equipo de trabajo	≥ 45%	
	Protocolo selección	SI	
Responsable de seguimiento	Comisión Igualdad		
Periodicidad seguimiento	Anual		
SEGUIMIENTO DEL OBJETIVO			
Descripción del seguimiento			
Valoración final lograda:		Objetivo logrado: SI	NO

Línea de Actuación 3. PREVENCIÓN DE ACOSO			
OBJETIVO 3.1.	Creación e Implementación de un protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo		
Periodo de consecución	2 AÑOS (2019-2020)		
Metas del Objetivo	Etapa	Fecha prevista	
	Redacción de un Protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo	2019	
	Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a toda la plantilla en relación con el protocolo de Prevención del Acoso Sexual o por Razón de Sexo	2020	
	Garantizar la accesibilidad del protocolo para todo el equipo de trabajo, mediante: - Inclusión del Protocolo como Anexo en el Plan de Igualdad - Inclusión en servidor y carpetas internas	2020	
	Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto	2020	
Recursos	RRHH → Comisión Igualdad		
Responsable Objetivo	Comisión Igualdad		
Indicadores del objetivo	Punto de control	Valor objetivo	
	Documento resumen realizado y difundido	SI	
	Núm. trabajadores en uso de medidas conciliación	≥ 1 trabajador	
Responsable de seguimiento	Comisión Igualdad		
Periodicidad seguimiento	Anual		
SEGUIMIENTO DEL OBJETIVO			
Descripción del seguimiento			
Valoración final lograda:		Objetivo logrado: SI	NO