



*RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2016, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del "I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa Limpieza y Conservación (LIMYCON, SL)". (2016060447)*

Visto el texto del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa Limpieza y Conservación (LIMYCON, SL) —código de convenio 81100012112016— que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados sindicales de CCOO, CSI-F y UGT, en representación de la parte social.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de marzo de 2016.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN

### LIMYCON S.L.

Noviembre 2015

#### ÍNDICE

1. DATOS DE LA EMPRESA .....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO .....	7
4. OBJETIVOS DEL PLAN .....	12
4.1. Objetivos generales.....	12
4.2. Objetivos específicos .....	12
5. PLAN DE ACCIÓN .....	14
5.1. Área: SELECCIÓN DE LA PLANTILLA .....	14
5.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL .....	15
5.3. Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	16
5.4. Área: FORMACIÓN .....	17
5.5. Área: PROMOCIÓN .....	18
5.6. Área: RETRIBUCIONES .....	18
5.7. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.....	19
5.8. Área: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.....	20
5.9. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	21
5.10. Área: VIOLENCIA DE GÉNERO .....	21
5.11. Área: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	22
6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	23
7. VIGENCIA.....	24
8. TEMPORALIZACIÓN .....	25

**1. DATOS DE LA EMPRESA**

<b>DENOMINACIÓN SOCIAL:</b>	Limycon, S.L.
<b>FORMA JURÍDICA:</b>	Sociedad Limitada
<b>NIF DE LA EMPRESA</b>	B 10007342
<b>DOMICILIO SOCIAL</b>	Calle Cañada, 33º. Cáceres
<b>TELÉFONO/FAX</b>	Tfno. 927 629 011
<b>PAGINA WEB</b>	Fax: 927 233 700
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	Eduardo Chacón López
<b>CARGO</b>	Administrador
<b>TLF. DE CONTACTO</b>	927 629 011
<b>SECTOR ECONOMICO AL QUE PERTENECE</b>	Servicios
<b>PRODUCTOS Y/O SERVICIOS</b>	Limpieza de edificios y locales
<b>ACTIVIDADES PRINCIPALES QUE DESARROLLA</b>	Limpieza de interiores de edificios y locales. Jardinería.
<b>FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA</b>	1975 Desde 2000 con los actuales propietarios.

## 2. INTRODUCCIÓN

Los planes de igualdad se contemplan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>1</sup> como el conjunto ordenado de medidas, que se adopta tras realizar un diagnóstico de la situación de la empresa en relación a sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y de eliminar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Tal y como recoge la ley, el plan de igualdad debe establecer los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas para llevarlos a cabo, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En cuanto a las materias que debe abordar el plan de igualdad, la normativa contempla el "(...) *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*"<sup>2</sup> Aunque se pueden recoger también aspectos como la salud laboral o la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Un buen plan de igualdad debería responder a las siguientes preguntas<sup>3</sup>:

- **¿Para qué?:** a esta pregunta se responde formulando adecuadamente los objetivos del plan de igualdad. Se pueden establecer objetivos generales que señalen, a grandes rasgos, hacia dónde queremos avanzar con el plan de igualdad, y una serie de objetivos específicos, coherentes con los anteriores, que apunten hacia dónde caminar para conseguir los objetivos generales.
- **¿Cómo?:** mediante las acciones propuestas en el plan de igualdad. Una acción tiene que concretar qué es lo que hay que hacer para alcanzar un determinado objetivo. Es fácil encontrar planes de igualdad en los que los objetivos generales, específicos y las acciones se confunden, lo cual dificulta poner en marcha el plan y, por lo tanto, evaluarlo.
- **¿Quiénes?:** es aconsejable determinar las personas responsables de ejecutar cada acción.
- **¿Cuándo?:** en qué momento determinado poner en marcha cada acción; es ahora cuando cobra sentido de manera completa la definición de plan de igualdad que contempla la LOIEMH al especificar que se trata de un *conjunto ordenado* de medidas, es decir, un buen plan de igualdad no debe contener una serie de medidas sin más, sino que tiene que establecer la prioridad de cada acción temporalizando las medidas previstas.

<sup>1</sup> A partir de ahora LOIEMH.

<sup>2</sup> Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>3</sup> Latas García, A., Castro Hernández, T. (2011). *Negociación Colectiva y Planes de Igualdad: El papel de las Comisiones de Igualdad*. Fundación de Relaciones Laborales.

Por otra parte, hay que determinar la vigencia del plan de igualdad. Lo más adecuado es que los planes de igualdad vayan ligados a la negociación del convenio colectivo, sin embargo, en caso de no tratarse de procesos paralelos, la duración del plan habitualmente suele estar comprendida entre los dos y los cuatro años, aunque la norma no establece nada al respecto.

Desde luego, una duración del plan de igualdad inferior a un año, difícilmente nos va a permitir observar cambios en la cultura de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, con un plan de igualdad vigente durante más de cuatro años es más que probable que muchos de los objetivos se hayan alcanzado y sea necesario revisarlo en los términos establecidos en la evaluación, como veremos en el siguiente punto.

- ¿Cómo y cuándo lo voy a evaluar?: el seguimiento y evaluación tienen como objetivo comprobar si las acciones propuestas en el plan de igualdad están dando los resultados deseados y si se alcanzan por tanto los objetivos propuestos. La importancia de la evaluación por tanto reside en los siguientes aspectos<sup>4</sup>:
  - Los sistemas de seguimiento y control se contemplan en la LOIEMH, y en la LIVGEX<sup>5</sup>, como parte de la estructura de los planes de igualdad, por lo que deben tenerse en cuenta en el diseño del plan desde el inicio, y no dejarlo como algo secundario que se elaborará más adelante.
  - Por otra parte, *“la evaluación se utiliza para corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene sentido en la medida que sirve para tomar decisiones concretas y poner de manifiesto análisis o juicios que permitan configurar estrategias en torno a temas o programas que son de interés.”*<sup>6</sup>
  - La evaluación debe tener en cuenta todas las medidas del plan de igualdad, para ello, se elaborarán indicadores de evaluación de cada medida que nos permitan conocer si se han logrado los objetivos deseados.

Por lo tanto, y a modo de resumen, el Plan de Igualdad de LIMYCON S.L. contiene unos **objetivos** definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico de género que identifican los desequilibrios a corregir, las **medidas concretas** para conseguir los objetivos propuestos, los **recursos** tanto humanos como materiales necesarios, así como el **plazo de ejecución** de cada una de las acciones. Finalmente, se regula el sistema de **seguimiento y evaluación** del Plan, en el que se definirán los

<sup>4</sup> Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. “Guía para el seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Guía para delegadas y delegados” (Versión digital disponible: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/643261.pdf>).

<sup>5</sup> Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

<sup>6</sup> *Ibidem*.



indicadores<sup>7</sup> de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento de las medidas contempladas y de los objetivos alcanzados.

Finalmente, señalar que el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de LIMYCON S.L. es:

- **Colectivo**, ya que se lleva a cabo entre todas las personas implicadas en la empresa.
- **Flexible**, al estar adaptado a las características de LIMYCON S.L. Las acciones que se implementen, por tanto, están diseñadas en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, ya que incide en toda la plantilla y no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, al implicar a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Tiene un fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; definiendo medidas correctoras de los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

---

<sup>7</sup> El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los géneros.

([http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina\\_Decisiones\\_000115.html](http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache/Pagina_Decisiones_000115.html)).



### **3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO**

Tras la realización del diagnóstico de género, se han detectado en LIMYCON S.L. determinados prácticas que favorecen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como son la estabilidad de la plantilla, la mayor presencia de jornada continua o la flexibilidad en la jornada laboral con el objetivo de promover la conciliación d la vida familiar y laboral.

Sin embargo, se han detectado otros aspectos como la segregación ocupacional o la ausencia de un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros, que indican la necesidad de establecer medidas que eviten posibles discriminaciones por razón de sexo en la empresa y promuevan la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

En la siguiente tabla se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para LIMYCON S.L., indicando también los objetivos que nos vamos a plantear en cada área de acción.

ÁREAS DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
<b>CONVENIO COLECTIVO DE REFERENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adhesión a 5 convenios colectivos diferentes.</li> <li>- Heterogeneidad en las condiciones de trabajo de la plantilla de Limycon S.L.</li> </ul>	<p>Dada la existencia de 5 convenios colectivos diferentes, se tratará de homogeneizar las condiciones de trabajo de la plantilla, integrando la perspectiva de género en las distintas áreas contempladas en este Plan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.</li> <li>- Mantener la estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras.</li> <li>- Incrementar la estabilidad de las trabajadoras de LIMYCON S.L. respecto a la estabilidad de los trabajadores.</li> </ul>
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla claramente feminizada: 422 mujeres frente 59 hombres.</li> <li>- El 71% de la plantilla, hombres y mujeres, se encuentra en las franjas de edades comprendidas entre los 36 y los 55 años, especialmente entre los 46 y los 55 años.</li> <li>- Elevada estabilidad laboral.</li> </ul>		
<b>POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Selección de la plantilla</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No publicación de las vacantes: son los y las Encargadas de Equipo y la RL.T quienes se encargan de difundir la información.</li> <li>- Cuenta con un modelo de solicitud de empleo en el que se requiere, entre otros, los siguientes datos: nivel de estudios, idiomas, experiencia profesional y datos personales entre los que se incluyen el estado civil, número de hijos, hijas o personas a su cargo y profesión u ocupación de sus padres.</li> <li>- Las personas que realizan la selección no han recibido formación en Igualdad.</li> <li>- Prueba de selección basada exclusivamente en la entrevista personal.</li> </ul>	<p>Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.</p>



<b>Contratación de personal</b>	La mayor parte del personal, hombres y mujeres, están contratados de manera indefinida a tiempo parcial, o bien como personal fijo-discontinuo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.</li> <li>- Reducir la parcialidad en la contratación del personal de LIMYCON S.L.</li> </ul>
<b>Clasificación profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clara segregación ocupacional horizontal y vertical.</li> <li>- No cuenta con una RPT propia, sino que se rige por las contenidas en cada convenio colectivo.</li> </ul>	<p>Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.</li> <li>- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.</li> </ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Formación elaborado por el Departamento de Personal.</li> <li>- Diferencias en la formación en función del sexo (mujeres: formación continua / hombres: formación especializada).</li> </ul>	<p>Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.</p>
<b>Promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporcionalmente, es mayor el número de hombres que ha promocionado en el último año.</li> <li>- Cuando surgen vacantes se valoran aptitudes, capacidades y habilidades, optando por las personas que más se adapten al perfil buscado.</li> <li>- En las promociones para mandos intermedios sólo decide el personal de oficinas.</li> </ul>	<p>Analizar periódicamente las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores por categorías profesionales.</p>
<b>Retribuciones</b>	Estructura salarial compleja ya que no cuenta con estructura propia y le aplica a cada trabajador o trabajadora la tabla salarial de los distintos convenios colectivos aplicables.	

<b>CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b>	LIMYCON S.L. no cuenta con medidas definidas, más allá de las establecidas en la normativa vigente, aunque manifiestan tener mucha flexibilidad en las situaciones que el personal le plantea individualmente.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.</li><li>- Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios colectivos.</li><li>- Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.</li></ul>
<b>RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- LIMYCON S.L. cuenta con un estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y a salud laboral. Según la empresa, de estos estudios no se desprenden distintas necesidades entre mujeres y hombres.</li><li>- Protocolo establecido para trabajadoras embarazadas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Promover el diseño de un Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que incorpore la perspectiva de género.</li><li>- Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.</li></ul>
<b>ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	No se cuenta con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.	Arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	La empresa carece de medidas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan.	Articular los procedimientos necesarios para la puesta en marcha de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
<b>AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICAS SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Conocen y aplican incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, beneficiándose de la sustitución de las trabajadoras en suspensión de contrato por riesgo en el embarazo y en suspensión de contrato por maternidad.</li><li>- Cuentan con dos Centros Especiales de Empleo.</li></ul>	En este Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres no hemos considerado necesario abordar esta área.



<p><b>SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN</b></p>	<p>Respecto a la imagen, tanto externa como interna de la empresa, en LIMYCON S.L. consideran que no se transmiten los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Establecer mecanismos de información a la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.</li><li>- Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.</li></ul>
--	--	--

## **4. OBJETIVOS DEL PLAN**

### **4.1. Objetivos generales**

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de LIMYCON S.L.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los y las trabajadoras de LIMYCON S.L.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Asegurar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como la protección de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### **4.2. Objetivos específicos**

- Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.
- Mantener la estabilidad laboral del personal de LIMYCON S.L.
- Incrementar la estabilidad de las trabajadoras de LIMYCON S.L. respecto a la estabilidad de los trabajadores.
- Reducir la parcialidad en la contratación del personal de LIMYCON S.L.
- Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.
- Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.
- Analizar periódicamente las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores por categorías profesionales.
- Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.
- Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios colectivos.



- Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.
- Promover el diseño de un Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que incorpore la perspectiva de género.
- Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Articular los procedimientos necesarios para la puesta en marcha de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Establecer mecanismos de información a la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

**5. PLAN DE ACCIÓN****5.1. Área: SELECCIÓN DE LA PLANTILLA**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>CALENDARIO</b>
Regular el proceso de acceso a la empresa con criterios claros, objetivos y no discriminatorios.	Modificar el Modelo de Solicitud de Empleo, utilizando un lenguaje inclusivo y eliminando información irrelevante para el puesto de trabajo (nombre del padre y la madre, estado civil, nº y edades de hijos/as, situación del servicio militar y profesión u ocupación del padre y la madre).	Evitar que mujeres y hombres puedan tener dificultades en el acceso a LIMYCON S.L. por circunstancias personales.	Modelo de Solicitud de Empleo modificado.	Departamento de Personal o RRRH.	Primer trimestre 2016
	Elaborar un protocolo en el que se contemplen los mecanismos de acceso y promoción en la empresa, indicando los canales de difusión de las ofertas y vacantes, así como los requisitos necesarios para acceder y promocionar en la empresa.	Garantizar que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo en LIMYCON S.L., contribuyendo así a la eliminación de la segregación ocupacional.	Protocolo de acceso a la empresa y promoción elaborado y negociado con la Comisión de Igualdad.	Departamento de Personal o RRRH.	Segundo trimestre 2016

**5.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.	En igualdad de méritos y capacidades, se contratará a las personas del sexo menos representado en esa categoría profesional.	Reducir la segregación ocupacional en LIMYCON S.L.	Categorías profesionales más cercanas a la composición equilibrada <sup>8</sup> que marca la ley, tomando como punto de referencia los datos recogidos en el diagnóstico de género.	Departamento de Servicios. Departamento de Personal o RRRHH.	<i>Durante toda la vigencia del Plan</i>
Mantener la estabilidad laboral de trabajadores y trabajadoras.	Mantener la contratación indefinida como modalidad de contratación habitual en LIMYCON S.L.	La estabilidad del personal en LIMYCON S.L. no se reduce respecto a los datos obtenidos en el diagnóstico de género.	El 63.5% de las trabajadoras de LIMYCON S.L. tienen una antigüedad mayor a 4 años. El 78% de los trabajadores de LIMYCON S.L. tienen una antigüedad mayor a 4 años.	Departamento de Personal o RRRHH.	<i>Durante toda la vigencia del Plan</i>
Incrementar la estabilidad de las trabajadoras de LIMYCON S.L. respecto a la estabilidad de los trabajadores.	Incrementar la contratación indefinida de mujeres en LIMYCON S.L.	Aumenta el número de mujeres en LIMYCON S.L. que lleve en la empresa más de 4 años.	El 70% de las trabajadoras de LIMYCON S.L. llevan en la empresa más de 4 años.	Departamento de Personal o RRRHH.	<i>A partir de enero de 2015 y durante toda la vigencia del Plan</i>

<sup>8</sup> La Disposición adicional primera de la LOIEMH establece: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento."

Reducir la parcialidad en la contratación del personal de LIMYCON S.L.	Aumentar el número de horas del personal de limpieza con jornada parcial, con la limpieza de cristales.	Aumento del número de personas en la empresa con jornada completa.	Disminuir la parcialidad en las jornadas del personal de limpieza de LIMYCON S.L.	Departamento de Personal o RRHH	A partir de enero de 2015 y durante toda la vigencia del Plan
--	---	--	---	---------------------------------	---

### 5.3. Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Promover una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.	Elaborar una Relación de Puestos de Trabajo propia.	Contar con una buena descripción de los puestos de trabajo previene y evita que puedan darse discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Por otra parte, contribuye a eliminar la segregación ocupacional.	RPT elaborada.	Comisión de Igualdad.	Segundo trimestre 2017

**5.4. Área: FORMACIÓN**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE/S</b>	<b>CALENDARIO</b>
Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.	Elaborar un documento en el que se recojan los aspectos a tener en cuenta para integrar la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa, haciendo especial hincapié en facilitar que las mujeres participen en formación especializada vinculada con los puestos de trabajo masculinizados.	El Plan de Formación de LIMYCON S.L. garantiza que mujeres y hombres acceden por igual a la formación y contribuye a eliminar la segregación ocupacional existente en la empresa.	Documento "La integración de la perspectiva de género en el Plan de Formación" elaborado.	Comisión de Igualdad.	<i>Cuarto trimestre 2016</i>
Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la Comisión de Igualdad.	Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a los miembros de la Comisión de Igualdad.	Facilitar y optimizar el desarrollo de las funciones de la Comisión de Igualdad.	La Comisión de Igualdad recibe un mínimo de 10 horas de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Departamento de Personal o RRRH.	<i>Primer trimestre 2016</i> <i>Primer trimestre 2017</i>

**5.5. Área: PROMOCIÓN**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminaciones por razón de sexo.	Elaborar un protocolo en el que se contemplen los mecanismos de acceso y promoción en la empresa, indicando los canales de difusión de las ofertas y vacantes, así como los requisitos necesarios para acceder y promocionar en la empresa.	Evitar discriminaciones por razón de sexo en la promoción.	Protocolo de acceso a la empresa y promoción elaborado y negociado con la Comisión de Igualdad.	Departamento de Personal o RRHH.	Segundo trimestre 2016

**5.6. Área: RETRIBUCIONES**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Analizar periódicamente las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores por categorías profesionales.	Análisis anual de las retribuciones medias de trabajadores y trabajadoras de LIMYCON S.L. teniendo en cuenta el tipo de contratación, la jornada y la categoría profesional, entre otras.	Conocimiento de la existencia de posibles desigualdades salariales en la plantilla (en función del sexo y/o de la adscripción a un convenio colectivo u otro) y se pueda, más adelante, establecer las medidas oportunas que eliminen dichas desigualdades.	Análisis anuales elaborados	Departamento de Personal o RRHH.	Cuarto trimestre 2016 Cuarto trimestre 2017

**5.7. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación.	Elaborar y analizar un cuestionario para la plantilla en el que se pregunte sobre las necesidades de conciliación.	Conocer las necesidades de conciliación del personal permitirá plantearse la posibilidad de poner en marcha unas medidas u otras en materia de conciliación.	Cuestionario elaborado, cumplimentado por la plantilla y analizado.	Comisión de Igualdad.	Tercer trimestre 2016
Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios colectivos.	Se estudiarán posibles medidas de conciliación que mejoren la legislación vigente haciendo hincapié en que los permisos pueden ser utilizados por trabajadoras y trabajadores.	Homogeneizar las condiciones laborales, en materia de conciliación del personal de LIMYCON S.L., dadas las diferencias que se establecen al estar sujeto dicho personal a 5 convenios colectivos diferentes. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y persona de la plantilla de LIMYCON S.L.	La Comisión de Igualdad se reúne para negociar posibles medidas de conciliación, que mejoren la legislación vigente.	Comisión de Igualdad.	A partir de enero de 2015 y durante toda la vigencia del Plan
Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.					

**5.8. Área: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
<p>Promover el diseño de un Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que incorpore la perspectiva de género.</p>	<p>Elaborar un documento que regule la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.</p>	<p>El Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral tendrá integrada la perspectiva de género de tal forma que se pueda abordar de manera integral los problemas que afectan más específicamente a las trabajadoras, considerando no solo los factores laborales, sino también los extralaborales (doble jornada al ser habitualmente las responsables de las tareas domésticas y de cuidados), así como sus repercusiones sobre la salud física, psíquica y social de trabajadores y especialmente de las trabajadoras de LIMYCON S.L.</p>	<p>Documento elaborado e incorporado al Plan de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.</p>	<p>Comisión de Igualdad. Comité de Salud y Seguridad.</p>	<p><i>Primer trimestre 2017</i></p>
<p>Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.</p>	<p>Elaborar un protocolo preventivo de protección para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.</p>	<p>Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia tienen protegida su salud y garantizados sus derechos laborales.</p>	<p>Protocolo preventivo de protección para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia elaborado</p>	<p>Comisión de Igualdad. Comité de Salud y Seguridad.</p>	<p><i>Tercer trimestre 2016</i></p>

**5.9. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Arbitrar procedimientos específicos para prevenir y actuar en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo y asegurar que el personal de LIMYCON S.L., tanto la plantilla como la dirección, sabrían cómo actuar en casos de acoso.	Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado.	Comisión de Igualdad.	Primer trimestre 2017

**5.10. Área: VIOLENCIA DE GÉNERO**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Articular los procedimientos necesarios para la puesta en marcha de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.	Elaborar un documento en el que se regulen las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Las trabajadoras de LIMYCON S.L. tendrán la posibilidad de acceder a esta información en su empresa.	Documento elaborado.	Comisión de Igualdad.	Tercer trimestre 2017

**5.11. Área: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE/S	CALENDARIO
Establecer mecanismos de información a la plantilla para informar del proceso del Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.	Elaboración de un comunicado interno donde se recojan los principales objetivos y medidas del Plan para entregar a todo el personal a través de los canales disponibles.	El personal de LIMYCON S.L. sabe que en la empresa se ha puesto en marcha un Plan de Igualdad, sabe lo que es y conoce las medidas.	Documento elaborado. Número de personas a las que se les ha entregado el documento.	Comisión de Igualdad.	Diciembre 2015
Asegurar el uso inclusivo del lenguaje en la comunicación interna y externa de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.	Adaptar los documentos, internos y externos utilizados por la empresa (impresos, comunicados, etc.) empleando un lenguaje inclusivo.	LIMYCON S.L. es consciente de que una comunicación y un lenguaje que tienen en cuenta y hacen visibles a las mujeres y a los hombres, desempeña un papel decisivo en el cambio de cultura e imagen de la empresa.	Número de documentos adaptados.	Departamento de Personal o RRHH.	Segundo trimestre 2016



## 6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Tal y como comentábamos en la introducción a este documento, si bien la LOIEMH se limita a sugerir las áreas que deberán contemplarse en los planes de igualdad (acceso al empleo, contratación, retribuciones...), indica claramente que éstos deberán fijar los objetivos concretos a alcanzar, las medidas para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De esta forma la ley no hace otra cosa que resaltar la importancia de estos procesos en el buen desarrollo e impacto del plan de igualdad y, por tanto, en la incorporación y consecución de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

*“Dicho de otro modo, para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.”<sup>9</sup>*

En este sentido, el seguimiento es el análisis periódico de las medidas contempladas en el plan. Nos informa por tanto de la ejecución del plan al permitirnos valorar resultados inmediatos de las acciones, así como detectar y corregir posibles desajustes.

El sistema de seguimiento diseñado en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de LIMYCON S.L. contempla:

- Los indicadores del grado de cumplimiento de las acciones propuestas.
- Las personas responsables de llevar a cabo cada acción.
- La fecha prevista de realización de las acciones.

Esta información será clave para que la Comisión de Igualdad, organismo responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, valore el grado de cumplimiento del Plan.

La evaluación por su parte nos permitirá determinar si las acciones realizadas nos han permitido alcanzar los objetivos propuestos y si los recursos empleados han sido los adecuados. Nos permitirá también reflexionar acerca de la conveniencia de continuar la implantación de determinadas medidas y nos informará acerca de las nuevas necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

<sup>9</sup> *Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.* Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin\\_26.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf)



La evaluación final, plasmada en un informe, se realizará durante el último año de ejecución del Plan. En este informe se “(...) realiza una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento. Esta información nos permite contestar a tres preguntas básicas, que se corresponden con los ejes en torno a los cuales se estructura el proceso de evaluación:

¿Qué se ha hecho? —————> Evaluación de resultados

¿Cómo se ha hecho? —————> Evaluación de procesos

¿Qué se ha conseguido? —————> Evaluación de impacto<sup>10</sup>

En definitiva, a través de la evaluación podremos:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla de LIMYCON S.L.

## 7. VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de LIMYCON S.L. tendrá vigencia desde el 11 de diciembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha tope en la que ambas partes consideran conveniente contar con una evaluación completa del Plan de Igualdad.

No obstante, la Comisión de Igualdad podrá, periódicamente, revisar e incorporar las modificaciones que se estimen oportunas en función de los resultados del seguimiento, ante la evolución de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

<sup>10</sup> Seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad. Boletín Igualdad Empresa [en línea]. Junio 2015, nº XXVI. Disponible en: [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin\\_26.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Documentos/boletin_26.pdf)









ÁREA	MEDIDA	2015				2016				2017				
		Diciembre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre
VIOLENCIA DE GÉNERO	Elaborar un documento en el que se regulen las medidas contempladas en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.													
	<b>SEGUIMIENTO</b>													
	<b>EVALUACIÓN</b>													

