



RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2017, 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 la empresa GPEX, SAU".

(2017060158)

Visto el texto del "I Plan de Igualdad de la empresa GPEX, S.A.U." —código de convenio 81100022112017— que fue suscrito con fecha 16 de enero de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa Sociedad de Gestión Pública de Extremadura, SAU (GPEX), y de otra, por los representantes legales de los trabajadores.

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, 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, 26 de enero de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

I PLAN DE IGUALDAD



SOCIEDAD DE GESTIÓN PÚBLICA DE EXTREMADURA, S.A.U.
C/ BENITO ARIAS MONTANO, 1. ESC. 2, 4.ª PL . MÉRIDA

1. Contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. PRINCIPIOS RECTORES
3. OBJETIVOS DEL PLAN
 - 3.1. Objetivos generales
 - 3.2. Objetivos específicos
4. PLAN DE ACCIÓN
 - 4.1. Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO
 - 4.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL
 - 4.3. Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 4.4. Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA
 - 4.5. Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA
 - 4.6. Área: RETRIBUCIONES
 - 4.7. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
 - 4.8. Área: SALUD LABORAL
 - 4.9. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 4.10. Área: VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 4.11. Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION
6. COMISIÓN DE IGUALDAD



7. AMBITO DE APLICACIÓN Y DURACION

8. PUBLICACION Y VINCULACION AL CONVENIO COLECTIVO

1. INTRODUCCIÓN

— Qué es el Plan de Igualdad

Este documento que tienes en tus manos es el I Plan de Igualdad de GPEX, es decir, un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

— Importancia de tener un Plan de Igualdad en la Empresa

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas en plantilla el deber de negociar un Plan de Igualdad.

La Ley pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a ello, y respondiendo a las responsabilidades establecidas por la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, Dirección de la Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras de GPEX (RLT) representadas en la Comisión de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del "I Plan de Igualdad de GPEX".

La empresa manifiesta su más profundo rechazo, así como tolerancia cero, ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y/o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera efectiva, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye el Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo negociado y acordado por la Comisión de Igualdad.

Dicho protocolo de actuación se ha desarrollado bajo los principios de celeridad, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal de GPEX.



GPEX afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de su sistema de gestión empresarial, que garantizará, sin lugar a dudas, que la planificación, organización y dirección de los recursos de la empresa estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

De esta forma, se pone de manifiesto el compromiso mantenido por GPEX para la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contando para ello con la representación legal de trabajadoras y trabajadores durante todo el proceso, mediante la figura de la Comisión de Igualdad.

— Elaboración del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad de GPEX está compuesta de forma mixta y paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla¹.

La negociación de este I Plan de Igualdad se ha llevado a cabo desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como, a incrementar su satisfacción con la empresa.

El éxito y transparencia en el proceso de elaboración y negociación de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asegura gracias a la Comisión de Igualdad, órgano de negociación, consultivo y de seguimiento, encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de GPEX.

El primer paso para la elaboración de este Plan de Igualdad, ha sido la realización del Diagnóstico de género abarcando los años 2012, 2013, 2014 y 2015. El diagnóstico es un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y, sobre todo, sustenta la realización del Plan de Igualdad.

El diagnóstico se apoya en la recogida de información desagregada por sexo, en el análisis de dicha información y en el debate interno, teniendo como objetivo la formulación de propuestas que servirán para dar respaldo al inicio del propio Plan de Igualdad.

En este contexto, en la elaboración del Diagnóstico de situación de GPEX, son muchas las fortalezas de la empresa que se han puesto de manifiesto en materia de Igualdad de Oportunidades, y que indicamos a continuación:

La confección del diagnóstico ha sido posible gracias a que la empresa dispone de datos desagregados por sexos respecto a prácticamente todos los indicadores de diagnóstico de

¹ Ver apartado 6 de este documento.



la entidad en materia de igualdad. Esto ha facilitado la identificación de algunas diferencias respecto al sexo, y facilitará en un futuro una evaluación de los efectos e impacto de este Plan.

A este respecto, no se aprecian diferencias en cuanto a la proporción de hombres y mujeres en la plantilla, ni tampoco en la edad de la misma.

En general, podemos decir que la plantilla de GPEX es estable. En el último año de estudio más del 61 % de la plantilla de GPEX tiene contrato indefinido, sin diferencia entre hombres y mujeres. Además, a la firma del Convenio Colectivo en 2016, casi el 75 % de la plantilla de la empresa es indefinida y tiene una antigüedad acumulada de más de 3 años. Por lo que podemos decir que GPEX apuesta por la estabilidad laboral en su política empresarial.

Además del mencionado Protocolo contra el Acoso sexual y/o por razón de sexo que se anexa ahora al presente Plan de Igualdad, la Empresa cuenta con un Protocolo contra el Acoso Laboral, ambos recogidos en el I Convenio Colectivo de GPEX.

Actualmente, GPEX cuenta con un Plan de Formación al que puede optar toda la plantilla. Este Plan tiene en cuenta como criterio de prioridad, la pertenencia a colectivos definidos en el RD 395/2007, de 23 de marzo. Este plan ha sido elaborado por la Mesa de Formación compuesta de manera paritaria entre la Empresa y la RLT, y entre cuyas funciones está el seguimiento y la futura evaluación del Plan.

En GPEX existen permisos retribuidos y no retribuidos que mejoran los establecidos en la legislación vigente, así como distintas fórmulas para conciliar vida familiar y laboral, como la flexibilidad horaria, además de otras que favorecen la corresponsabilidad, como la ampliación del permiso de maternidad en dos semanas cuando sea compartido con la otra persona progenitora. Estas medidas y otras están recogidas en los siguientes artículos del Convenio Colectivo.

- Art. 24. Jornada y horario
- Art. 26. Permisos y licencias retribuidos
- Art. 27. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Art. 28. Suspensión del contrato
- Art. 29. Excedencias
- Art. 50. Protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos
- Art. 51. Vigilancia de la salud laboral
- Art. 52. Protección de la maternidad

Por otro lado, el diagnóstico de género realizado, ha permitido identificar algunas áreas de mejora.



Dichas posibles mejoras, junto a las fortalezas descritas anteriormente, han orientado la definición de los objetivos que se recogen en el presente Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas que formamos parte de la Empresa de GPEx, esperando que sea compartido por toda la plantilla, para conseguir los objetivos propuestos.

2. PRINCIPIOS RECTORES

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

La igualdad de trato 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.

- Principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en la empresa.

- Principio de no discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo, se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- Principio de prohibición del acoso sexual

Se entiende por 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 entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Principio de prohibición del acoso por razón de sexo

Se entiende por 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.

- Principio de indemnidad frente a represalias

Velar por que no se adopten represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se

opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de GPEX.

3.1. Objetivos generales

- Promover y Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre las trabajadoras y los trabajadores de GPEX.
- Asegurar una gestión o política empresarial basada en la perspectiva de género y libre de discriminaciones por razón de sexo.
- Mejorar la presencia y participación equilibrada de género de la plantilla.
- Adoptar medidas que aseguren la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores en las prácticas de gestión de personal y que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- 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.
- Cumplir por parte de GPEX con la legislación vigente en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.2. Objetivos específicos

1. Incorporar la perspectiva de género a la recogida y gestión de todos los datos de la plantilla.
2. Regular el proceso de acceso a la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
3. Ampliar la participación de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que tienen menor representación.
4. Asegurar una valoración de los puestos de trabajo desde una óptica de género.
5. Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación.
6. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
7. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna.
8. Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad de nivel 4.
9. Mantener el equilibrio en los niveles de responsabilidad intermedios (1, 2, 3).



10. Fomentar la participación de mujeres en mesas de trabajo y comisiones mixtas.
11. Asegurar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
12. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, fomentando la corresponsabilidad.
13. Vigilar que la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
14. Arbitrar medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
15. Contribuir a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
16. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.
17. Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
18. Promocionar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
19. Mejorar la comunicación entre Gpex y la plantilla respecto a la igualdad de Género.

4. PLAN DE ACCIÓN

A continuación se detallan en una tabla las Áreas de Intervención con los objetivos y acciones que las integran, así como la persona o personas responsables de su puesta en marcha y seguimiento, además de la temporalización.

Las Áreas de Intervención contempladas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de GPEX son:

1. Selección de personal y acceso al empleo
2. Contratación de personal
3. Clasificación profesional
4. Formación
5. Promoción
6. Retribución salarial
7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Violencia de género
10. Riesgos laborales y Salud Laboral
11. Sensibilización y comunicación



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
1. Incorporar la perspectiva de género a la recogida y gestión de todos los datos de la plantilla	Realizar los cambios necesarios en el tratamiento interno de la información laboral, con el objetivo de obtener y facilitar a la Comisión de Igualdad, todos los datos necesarios para su posterior análisis, incluyendo los relativos a las antigüedades, así como a las retribuciones, por categorías profesionales teniendo en cuenta el tipo de contratación, y los diferentes conceptos retributivos.	Disponer de información actualizada por anualidad y desagregada por sexo.	Nº de tablas que pueden cumplimentarse para su análisis	Departamento de Gestión Laboral	1 año

4.1. Área: SELECCIÓN DE PERSONAL Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
2. Regular el proceso de acceso a la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo	Revisión y modificación, en su caso, del lenguaje y redacción de las bases de convocatorias y ofertas de empleo de GPEX	Todas las ofertas de empleo redactadas utilizando lenguaje inclusivo.	N° de ofertas en lenguaje inclusivo / número de ofertas realizadas	Área RRHH (en coordinación con la C.I.)	3 meses
	Publicación del compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades en el Portal del Candidato/a (o como se denomine posteriormente) y web. El equipo de selección de GPEX contará con al menos dos personas con formación en Igualdad de Oportunidades. En caso de utilizar empresas externas para la selección de personal, comunicarles por escrito los criterios de GPEX en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin, entre otros, de que incorporen estos aspectos en las entrevistas personales en los procesos de selección.	Se evitan discriminaciones indirectas	N° de ofertas de empleo realizadas con el compromiso	Dirección (en coordinación con la C.I.)	3 meses
		Equipo selección con perspectiva de género	N° de personas del equipo de selección formadas en igualdad	Área RRHH (en coordinación C.I. y M.F.)	1 año
		Empresas externas informadas	N° de comunicaciones realizadas/ N° de empresas con las que se ha externalizado	Área RRHH	3 meses

3. Ampliar la participación de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que tienen menor representación	Informar al SEXPE para la realización de acciones formativas enfocadas a la tipología de puesto de trabajo en el que se aprecia la segregación horizontal	Que se presenten a los procesos de selección más personas del sexo infrarrepresentado, en los puestos en cuestión.	Nº de personas del sexo infrarrepresentado presentadas al proceso de selección / Nº de personas presentadas al proceso de selección	Área RRHH	3 meses
	Establecer contactos informativos con instituciones como el IMEX, UNEX, Oficinas de Igualdad para el Empleo, Espacios para Creación Joven, Oficina de Emancipación, para difundir ofertas de empleo entre sus usuarios/as.	Contribuir al fomento de la contratación de mujeres jóvenes	Nº de contactos realizados / Nº de procesos de selección	Área RRHH	3 meses

4.2. Área: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
3. Ampliar la participación de mujeres y hombres en aquellos puestos en los que tienen menor representación	En los procesos de selección, se establecerá como medida de acción positiva que en igualdad de méritos y capacidades, accederán las personas del sexo menos representado en las categorías profesionales identificadas en el Diagnóstico de género, como feminizadas o masculinizadas.	Reducción de la segregación horizontal en GPEX. Mayor equilibrio entre mujeres y hombres en cada categoría y/o puesto de trabajo.	- Nº de mujeres y hombres seleccionados/as para cada puesto en los que estén infrarrepresentados/as. - Nº de veces en los que se ha aplicado la medida positiva.	Área RRHH (en coordinación con la C.I.)	A partir de la fecha de aplicación del Plan
	Elaboración de un informe anual sobre la contratación en GPEX, indicando tipo de contrato desagregados por sexo y rango de edades.	Comisión de Igualdad dispone de información actualizada para Seguimiento del Plan de Igualdad.	-Nº de contratos por tipología, desagregadas por sexo y rango de edad	Departamento de Gestión Laboral	Anualmente

4.3. Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
4. Asegurar una valoración de los puestos de trabajo desde una óptica de género.	Reordenación y clasificación mediante la negociación colectiva, de la relación de puestos de trabajo existente en la actualidad	Denominación y contenido de los puestos de la C.P.T. con un lenguaje no sexista	Nº de puestos con óptica de género / Nº de puestos total	Mesa Negociación Colectiva en coordinación con C.I. Departamento de Gestión Laboral	de 1 año

4.4. Área: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
5. Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación	Revisión del contenido del Plan de formación anual desde la perspectiva de género, negociándolo con la representación sindical Incluir en los criterios de selección como colectivo prioritario en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado ese año de los permisos de: <ul style="list-style-type: none"> - maternidad o paternidad, - excedencia por cuidado de familiares 	Plan de Formación con Persp. Género Mejora de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.	N° Acciones formativas con Perspect Género / N° total Acciones formativas N° de personas de este colectivo formadas / N° de personas total del colectivo	Área RRHH / Mesa Formación Área RRHH / Mesa Formación	Cuando se elabore Plan de Formación 2017 Cuando se elabore Plan de Formación 2017
6. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades	Programar y llevar a cabo acciones de sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a todo el personal de la empresa	Personal de la empresa formado en IO.	N° de acciones de sensibilización en IO impartidas. N° de personas que han participado por sexo, categoría profesional	Área RRHH / Mesa Formación / Coordinación CI	4 años



Durante el Plan de Formación de 2017.	Área RRHH / Mesa de Formación / Coordinación CI	Nº Acciones formativas con contenidos específicos / Nº total acciones formativas	Personal de la empresa formado en IO.	Colaborar con la mesa de formación en el diseño de los pliegos técnicos de contratación para incluir aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, como por ejemplo: la incorporación en aquellos cursos que dicha mesa estime oportuno por temática y duración, contenidos específicos sobre igualdad.
	Área RRHH / Mesa de Formación / Coordinación CI	Nº de participantes del colectivo en cuestión / Nº total de personas del colectivo	Personal que gestiona equipos y Comisión de Igualdad formada en IO.	Impartición de, al menos, una Acción Formativa de igualdad dirigida a la Comisión de Igualdad y personas que gestionan equipos de trabajo.
A la finalización del Plan de Formación	Área RRHH / Mesa de Formación / Coordinación CI	Por cada acción formativa: Nº de mujeres participantes por área y grupo / Nº de mujeres totales del área grupo Nº de hombres participantes por área y grupo / Nº de hombres totales del área grupo	Disponer de información actualizada	Elaboración de un informe por acción formativa, indicando duración, área funcional y grupo profesional, desagregado por sexo.



	Impartir formación para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando en aquellas áreas en las que se producen más comunicados	Personal de la empresa formado en lenguaje de género.	Nº de personas formadas en lenguaje de género / Nº total de personas	Area RRHH / Mesa de Formación / Coordinación CI	2017
--	--	---	--	---	------

4.5. Área: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
7. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna.	Disponer y hacer llegar a la Comisión de Igualdad información anual desagregada por sexo de las diferentes promociones y su resultado.	Análisis de la promoción interna en GPEX desagregada por sexo	Nº de mujeres y de hombres promocionados/as en horizontal Nº de mujeres y de hombres promocionados/as en vertical	Departamento Gestión Laboral	Anualmente
	Incorporar la perspectiva de género en el/los procedimiento/s de promoción vertical, para que los procesos de promoción sean claros, objetivos y no discriminatorios. Mejora del programa de Gestión Laboral para poder registrar los datos de promoción horizontal de forma desagregada	Promociones verticales con Perspt. Género Información actualizada	Nº de mujeres y de hombres promocionados/as por responsabilidad. Nº de mujeres y de hombres promocionados/as en horizontal	Área RRHH / Coordinación CI	1 año

	Mejora del programa de Gestión Laboral para poder registrar los datos de promoción vertical de forma desagregada	Información actualizada	Nº de mujeres y de hombres promocionados/as en vertical	Departamento	1 año
8. Fomentar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad de nivel 4	Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad en los procesos de promoción interna para cargos de responsabilidad en los que no exista una composición equilibrada de mujeres y hombres, tendrá preferencia las mujeres.	Reducción de la segregación ocupacional en vertical GPEX	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.	Área RRHH	A partir de la fecha de aplicación del Plan
9. Mantener el equilibrio en responsabilidades intermedias (1, 2 y 3)	Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y capacidad en los procesos de promoción interna para cargos de responsabilidad en los que no exista una composición equilibrada de mujeres y hombres, tendrá preferencia el sexo menos representado.	Reducción de la segregación ocupacional en vertical GPEX	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. Nº de hombres promocionados por aplicación de la acción positiva.	Área RRHH	A partir de la fecha de aplicación del Plan
10. Fomentar la participación de mujeres en mesas de trabajo y comisiones	Modificar la composición de la Parte de Empresa de la Comisión de Igualdad, de forma que sea paritaria, y en caso de número impar, el número de mujeres sea superior al	Que la PE esté compuesta por 3 mujeres y 2 hombres	Nº de mujeres de la PE en CI / Nº personas de la PE en CI	Dirección	3 meses



mixtas.	de hombres, en este caso concreto, 3 mujeres y 2 hombres.				
----------------	---	--	--	--	--

4.6. Área: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
11. Asegurar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres	Garantizar las retribuciones de las personas que, estando en permiso de maternidad / paternidad les corresponda comenzar a percibir complemento de antigüedad y/o de nivel, así como subida por homogeneización de salario base.	Acuerdo en compensación retributiva 100% en caso de permisos maternidad/paternidad	Nº de mujeres y hombres a los que se haya tenido que aplicar esta medida.	Departamento de Gestión Laboral	A partir de la fecha de aplicación del Convenio

4.7. Área: TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
12. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, fomentando la corresponsabilidad	Realización de una campaña informativa sobre los permisos laborales de conciliación de GPEX de los que pueden hacer uso los trabajadores, las trabajadoras y ambos.	Plantilla informada	Nº y tipo de material informativo elaborado	Comisión Igualdad.	de 1 año
	Realización de una campaña de sensibilización específicamente dirigida a los hombres sobre la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de las tareas.	Aumenta el uso de los mismos por parte de los hombres que forman la plantilla	Nº de hombres que utilizan las medidas de conciliación. Nº de actuaciones realizadas en la campaña	Comisión Igualdad.	de 1 año

	Diseño e implantación de una experiencia piloto con el personal de centros propios (máximo cinco personas de las solicitudes que se reciban) para valorar las posibilidades y condiciones de implantación del teletrabajo como medida de conciliación.	Evaluación del piloto del procedimiento de Teletrabajo	Nº de hombres y mujeres que acceden a esta forma de trabajo.	Dirección / coordinación con C.I.	2 años
1. Incorporar la perspectiva de género a la recogida y gestión de todos los datos de la plantilla	Informe anual datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias,... relacionadas con la conciliación.	La comisión de Igualdad dispone de datos actualizados	Nº de permisos, suspensiones de contrato, excedencias, etc. solicitados y disfrutados por mujeres y hombres	Departamento de Gestión Laboral	1 año

4.8. Área: SALUD LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADO	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
13. Vigilar que la aplicación de la Prevención de Riesgos Laborales no genere desigualdad es entre mujeres y hombres	Adaptar el vestuario a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.	Disponer de prendas adaptadas para mujeres embarazadas	Nº de prendas que se han adaptado	Departamento de Prevención de RRLL / CSS / coordinación C.I.	A partir de la fecha de firma del Plan
	Disponer de ropa de trabajo que tenga en cuenta las características propias de cada sexo.	Disponer de prendas adaptadas a cada sexo	Nº de mujeres con ropa de trabajo acorde con características Nº total de mujeres con ropa de trabajo Nº de hombres con ropa de trabajo acorde con características Nº total de hombres con ropa de trabajo	Departamento de Prevención de RRLL / CSS / coordinación C.I.	1 año



	Informe anual a la Comisión de Igualdad de la siniestralidad (Accidente de Trabajo, incidente y enfermedad profesional con o sin baja), indicando área funcional y grupo profesional, segregados por sexo	Disponer de información actualizada	Datos desagregados por área funcional, grupo profesional y sexo	Departamento de Prevención de RRLL	1 año
	Separar las bajas por riesgo en el embarazo y la situación de maternidad del resto de IT (enfermedades)	Información real de las IT por hombres y mujeres	Nº de IT desagregados por tipo y por sexo.	Gestión Laboral	6 meses
	Integración de la perspectiva de género en la PRL	PRL con PG	Cada actuación / documento elaborado a partir de ahora, deberá integrar la perspectiva de género	Departamento de PRL / Coordinación CSS	A partir de la fecha de firma del Plan
	Actualización de las evaluaciones de riesgos integrando la perspectiva de género	Documentación PRL con PG	Nº de ER con perspectiva de género / Nº total de ER	Departamento de PRL / Coordinación CSS	2 años

4.9. Área: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
14. Arbitrar medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo en GPEX.	Realizar campañas periódicas de difusión y recordatorio a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno	Plantilla informada	Nº y tipo de material informativo elaborado para su difusión Nº veces se activa el protocolo	Comisión Igualdad	1 año
	Realización de una campaña de sensibilización e información sobre esta materia dirigida a toda la plantilla (dúpticos, campañas de información sobre acosos, carteles,...	Plantilla sensibilizada	Nº y tipo de material informativo elaborado Tipo de distribución realizada.	Comisión Igualdad	1 año
	Realizar acciones formativas sobre esta materia a personas que gestionan equipos	Personal que gestiona equipos formada en esta materia	Nº de participantes del colectivo en cuestión / Nº total de personas del colectivo	Comisión Igualdad / Mesa de Formación	1 año
	Elaboración de un procedimiento de actuación de la Comisión de Valoración en los casos de activación del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de GPEX	Procedimiento de Actuación definido.	Procedimiento elaborado.	Comisión Igualdad	6 meses

4.10. Área: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
15. Contribuir a la protección de las trabajadoras de víctimas de violencia de género	Realización de una campaña informativa para difundir los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género contempladas en la legislación en vigor y los que se mejoren.	Las trabajadoras tendrán la posibilidad de acceder a esta información en su empresa	Nº y tipo de material informativo elaborado	Comisión Igualdad	2 años
	Concretar y protocolarizar las medidas contempladas en la ley sobre esta materia (adaptación de su horario, ausencia del puesto de trabajo...)	Medidas reguladas	Nº protocolos	Comisión Igualdad	2 años

4.11. Área: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
16. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa a toda la plantilla.	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. Crear elemento/s comunicativos (imagen, logo, frase...) que refleje/n de forma explícita el compromiso de GPEX con la IO, en la pag. Web.	Personal informado del Plan de Igualdad de GPEX Visibilidad del compromiso de Gpex con al IO	Nº de comunicados difundidos Personas a las que les llega la información Canales utilizados para la difusión Nº elementos creados y utilizados	Comisión Igualdad Comisión Igualdad	3 meses 1 año
17. Asumir el lenguaje inclusivo como herramienta indispensable a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	Integración de la perspectiva de género en la documentación que se genere en la empresa, empleando un lenguaje inclusivo y evitando el empleo de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres. Revisión de las herramientas de comunicación y de documentos estándar (formatos, procedimientos...) utilizando un lenguaje inclusivo	Material generado desde GPEX ajustado al lenguaje inclusivo. Herramientas y material generado desde GPEX ajustado al lenguaje inclusivo.	Cada actuación / documento elaborado a partir de ahora, deberá integrar la perspectiva de género	Dirección / CI Dirección / CI	A partir de la fecha de firma del Plan 4 años
18. Promocionar la igualdad	Hacer una revisión del Manual de acogida para incorporar la perspectiva de género, así como un apartado	Manual de acogida con perspectiva de género	Manual de acogida revisado	Área RRHH y Comisión Igualdad	1 año



19. Mejorar la comunicación entre GPEX y la plantilla respecto a la igualdad de Género	informativo sobre IO					
	Incorporar en la Intranet un apartado específico de Igualdad de Género que aglutine toda la información y documentación relativa a esta materia	Acceso directo a información sobre igualdad de género	Nº documentos/informaciones que se suban al espacio Igualdad	Comisión de Igualdad	1 año	
	Disponer en la intranet de un sistema donde la plantilla pueda hacer consultas y sugerencias dirigidas a la Comisión de Igualdad	Evaluación y mejora del trabajo de la Comisión de Igualdad	Nº personas trabajadoras que contestan y nº de solicitudes, preguntas, opiniones y/o propuestas efectuadas.	Comisión de Igualdad	1 año	
	Disponer en la intranet de un sistema F.A.Q.	Acceso directo a información sobre igualdad de género		Comisión de Igualdad	1 año	

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De esta forma la ley resalta 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”².

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 GPEX 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.

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:

² 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

¿Qué se ha hecho?	—————>	Evaluación de resultados
¿Cómo se ha hecho?	—————>	Evaluación de procesos
¿Qué se ha conseguido?	—————>	Evaluación de impacto” ³

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.

6. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de GPEX, tal y como se recoge en su Reglamento de funcionamiento Interno firmado el 18 de marzo de 2011, y modificado el 15 de abril de 2015, es un órgano de negociación, consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Empresa GPEX.

La actual Comisión de Igualdad de GPEX, compuesta de forma mixta y paritaria entre la empresa y la representación legal de la plantilla, fue constituida el 19 de marzo de 2015.

La Comisión es un órgano de negociación consultivo y de seguimiento, encargado de velar y garantizar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres que estará presente en cada actuación de la empresa y servirá de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Tal y como se recoge en el artículo 8 de su Reglamento, dicha Comisión de Igualdad entenderá de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes materias:

- En cuanto a igualdad de trato y oportunidades:
 - Acceso al empleo: ofertas, perfiles, preselección y selección.
 - Clasificación profesional.
 - Formación.
 - Promoción y ascenso.
 - Retribuciones.
 - Ordenación del tiempo de trabajo.

³ 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



- Reducción del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo y sobre todo con respecto a la masculinización o feminización de determinados puestos de trabajo.
- Acoso sexual, por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Excedencias a excepción de aquellas que sean forzosas por cargo público.

Y tendrá las funciones, entre otras, de velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades, participar en el diseño e implantación de medidas de igualdad, en la comunicación y formación de la plantilla en materia de igualdad en la empresa, hacer un seguimiento anual de los indicadores de igualdad para garantizar el cumplimiento de ésta en el tiempo, así como las establecidas en su reglamento de funcionamiento:

- Solicitar datos e informaciones necesarias para su funcionamiento, así como para efectuar los diagnósticos de género que le sean necesarios, ante la dirección de la empresa.
- Estudiar y analizar la situación de la igualdad en todos y cada uno de los centros de trabajo de la empresa, así como en los lugares de trabajo en base a los datos obtenidos.
- Proponer a la dirección de la empresa medidas concretas en función del resultado del análisis, así como el plazo para su ejecución.
- Realizar seguimiento y control de las medidas establecidas.
- Velar en todo momento por eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera producirse, tanto de forma directa como indirecta.
- Establecer y arbitrar un procedimiento específico de denuncia de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, así como la elaboración del protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso psicológico.
- Prever, elaborar y difundir códigos de buenas prácticas y conductas, así como campañas informativas y si fuese necesario, acciones de formación de cara a la sensibilización para las políticas de género de la empresa.
- Favorecer y fomentar, siempre que sea posible, la proporción de mujeres en aquellas unidades y/o categorías de la empresa en las que el número de mujeres sea inferior al de los hombres, reduciendo paulatina y progresivamente esa diferencia.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación.
- Realizar propuestas a la Comisión Negociadora del convenio colectivo de GPEX.



- Cuantas otras funciones que la Comisión se atribuya por consenso o le sean atribuidas a través del convenio colectivo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa GPEX.
- La intervención por parte de la Comisión de Igualdad siempre que sea necesario por razón de género, tanto en las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud, como en la Comisión Paritaria, así como cualquier otra Comisión o Estamento de la Empresa que pueda constituirse y sobre lo que esta Comisión estudie y analice sobre la que es necesaria su intervención.

La Comisión de Igualdad o las personas que ésta designe, para hacer el seguimiento y evaluación periódica del Plan de Igualdad de GPEX:

- Se medirá anualmente el cuadro de indicadores propuesto en el presente documento.
- Se realizará periódicamente un diagnóstico del Plan de Igualdad.
- Esta evaluación tendrá carácter global y es independiente del seguimiento del cumplimiento de los objetivos del presente Plan y de cada una de las medidas en él recogidas.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de GPEX.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de GPEX tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

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.

8. PUBLICACIÓN Y VINCULACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO.

El I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de GPEX, tras su registro como acuerdo de partes ante la autoridad laboral competente, será recogido en el I Convenio Colectivo en vigor en lo relativo con el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, y se incluirá en su integridad como anexo del mismo, tal y como se recoge en la disposición tercera de dicho Convenio.

• • •