



**PLAN DE IGUALDAD DE  
TEJEDOR Y DÍEZ, S.L.**

## ÍNDICE

<b>1.- Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>2.- Objetivos.....</b>	<b>4</b>
<b>3.- Acciones.....</b>	<b>5</b>
<b>4.- Sistema de seguimiento y evaluación.....</b>	<b>10</b>
<b>5.- Revisión y actualización del Plan de Igualdad.....</b>	<b>10</b>

## 1.- Introducción

En el contexto de la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que entró en vigor en marzo del citado año 2007, Tejedor y Díez declara de forma expresa que tal y como ha venido haciendo desde siempre, está comprometida en garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española así como un principio jurídico universal.

Tejedor y Díez, por tanto, mantiene el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progrese derribando barreras y evitando su aparición.

En este contexto socio-económico, Tejedor y Díez se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

- *Garantizar las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a hombres y mujeres.*
- *Mantener una representación equilibrada de la mujer en la Organización.*
- *Eliminar obstáculos para garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad, reduciendo desequilibrios que, aún siendo de origen social y/o cultural, pudieran ser obstáculos.*
- *Elaborar un protocolo de actuación ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.*
- *Avanzar en la oferta de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras de Tejedor y Díez.*

No cabe duda de que la evolución de las condiciones económicas y sociales a lo largo del tiempo, ha propiciado que el rol del trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

En este contexto, desde Tejedor y Díez, S.L. se van a proponer medidas con el objetivo de avanzar hacia la excelencia en el tratamiento de la igualdad por razón de género en la empresa, favoreciendo al mismo tiempo la conciliación de la vida personal y profesional de la totalidad del colectivo. Además se determinó el propósito de analizar los riesgos específicos de la mujer en el ámbito laboral, problemas de salud que ello pudiera generar y medidas para evitarlos.

## 2.- Objetivos

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa establece como principal objetivo, el garantizar en el ámbito laboral la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello el Plan procurará garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, de los procedimientos y políticas definidas en la ley, en lo referente a los procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la plantilla.

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Tejedor y Díez, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entendiendo por:
  - *Acoso sexual* aquel 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.
  - *Acoso por razón de sexo* cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  - *Evitar cualquier discriminación por razón de sexo*, o trato desfavorable, relacionada con el embarazo o la maternidad.

### 3.- Acciones

De Acuerdo con lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, a partir del cual se establecerán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

A partir del diagnóstico de situación la empresa, se han establecido un conjunto de medidas, desarrollado por materias, que conforman el Plan de Igualdad.

A continuación se desarrollan para cada uno de los puntos expuestos, el objetivo perseguido, así como las medidas concretas a adoptar y en su caso el plazo de ejecución.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados del presente documento, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### a. En materia de selección de personal

Los procesos de selección de personal en Tejedor y Díez, S.L. deben incorporar las siguientes especificaciones desde la perspectiva de género:

- **Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.**

El primer criterio corresponde a la descripción de los puestos de trabajo (DPT), el segundo corresponde a los perfiles competenciales, es decir, la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto, y el tercero es el formulario de recogida del perfil. De esta forma se clarifican las funciones, habilidades y conocimientos ligados al puesto de trabajo cuya finalidad es disponer de un reclutamiento eficaz, garantizando la ausencia de discriminación en todo el proceso.

- **Comunicación a las personas candidatas durante el proceso de selección de la política de igualdad y conciliación establecida en la empresa.**

Se dará traslado a todos los candidatos que participen en un proceso de selección, del Plan de Igualdad de Tejedor y Díez y del compromiso adquirido por la empresa en materia de Igualdad de oportunidades y con especial atención en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- **Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.**

Todas las personas pertenecientes a la plantilla de que intervengan en el proceso de selección recibirán con carácter obligatorio la formación que se menciona en el apartado específico relativo a formación.

#### **b. En materia de formación y desarrollo**

- Los programas de desarrollo de recursos humanos se procederán con perspectiva de género, pudiendo aplicarse medidas de acción positiva y/o paridad en aquellos programas con continuidad.

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. Para los nuevos programas de desarrollo en la empresa se reforzarán los mecanismos para que se garantice su cumplimiento.

- Impartición de acciones formativas para el personal, que les facilite el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación por razón de sexo.

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. En este sentido los programas formativos seguirán siendo por puesto de trabajo, por rol y/o por proyecto, e impartidos por las diferentes escuelas.

- Fomento de la realización de cursos de conciliación (gestión del tiempo, gestión del estrés) y políticas de igualdad, con el fin de promover el cambio cultural de la empresa.

Los contenidos de los programas formativos seguirán adaptándose en función de los puestos de trabajo y al nivel de responsabilidad de las personas que los ocupen.

#### **c. En materia de promoción**

- Aplicación de criterios objetivos en la definición de todos los puestos de trabajo para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.

Se revisarán las definiciones actualmente publicadas para valorar su posible adaptación, y se tendrá en cuenta para aquellas en proceso de definición.

- Fijación de criterios objetivos para poder promocionar según la plaza convocada.

El establecimiento de tales criterios vendrá determinado por las descripciones de puestos de trabajo así como los perfiles competenciales, entendiendo por éstos la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto.

- Fomento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los grupos.

Se prestará especial atención a su posible inclusión en los programas de desarrollo así como en los planes formativos de la empresa.

**d. En materia de retribución**

Se efectuará un estudio pormenorizado por puestos de trabajo, con el fin de detectar las posibles diferencias salariales por razón de sexo, y se cuantificará. A partir de ello se establecerá el cronograma de actuación que necesariamente requerirá de la elaboración de presupuesto anual específico, que se incorporará a las memorias anuales presupuestarias. En este sentido, se actuará bajo los siguientes principios inspiradores:

- Aplicación de forma estricta del principio “trabajo de igual valor, igual salario” estableciendo una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías laborales. Asimismo, posibilitar la comparación de las diferentes escalas salariales y cada uno de los elementos que la conforman.
- A partir de la escala salarial única definida, aplicar los incentivos salariales y/o posibles complementos personales a todas las categorías profesionales vinculando los incentivos a los resultados objetivos, no a los elementos subjetivos como presencia, actitudes, etc.
- Establecimiento de transparencia y objetividad en los criterios de aplicación de los diferentes incentivos y complementos salariales que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.
- Establecimiento de los mecanismos tendentes a la progresiva eliminación de la diferencia salarial detectada en determinados puestos de trabajo una vez establecidos los factores de corrección correspondiente a los conceptos asociados a la antigüedad.

**e. En materia de conciliación de la vida profesional, personal y familiar**

- **Los empleados podrán solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) para adaptar su vida personal y/o familiar a la jornada pre-existente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad, y de atención a los hijos en los procesos de separación o divorcio siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.**

Los empleados que se encuentren en alguno de los casos expuestos, y deseen solicitar el cambio temporal, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. El cambio temporal de la jornada quedará reflejado mediante acuerdo entre partes. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el tipo de jornada inicial.

- **Adaptación del horario sin reducción de jornada en situaciones especiales (familias monoparentales, en proceso de separación/divorcio) siempre que organizativamente sea posible.**

Los empleados que se encuentren en dicha situación, y deseen solicitar la adaptación del horario, deberán cursar la petición por escrito a la Dirección de Recursos Humanos acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el horario inicial. Dicha adaptación quedará reflejada mediante acuerdo entre partes.

- **Flexibilidad horaria en situaciones de violencia de género.**

Se accederá a dicha medida de forma inmediata una vez acreditada la situación ante la Dirección de RRHH.

- Establecimiento de un Programa de Apoyo a Empleados (servicios a empleados: gestoría, canguros, cuidadores, etc...), previo estudio de costes, calidad del servicio e implantación nacional.

Se solicitarán propuestas a entidades que puedan ofrecer este servicio, quedando su implantación supeditada a la calidad del servicio ofertado, y al condicionamiento económico del plan.

- Paralización de la devolución del anticipo y/o del préstamo para reanudarla una vez se produzca la reincorporación tras la excedencia maternal.

Dicha paralización se aplicará durante el primer año y mientras se mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### f. En materia de comunicación

- Utilización de lenguaje no-sexista en las imágenes y en la comunicación de la empresa, y especialmente la relacionada con las ofertas de trabajo, procesos de selección, formación y desarrollo.

Revisión y modificación de los documentos utilizados en los procesos de selección, con el fin de eliminar cualquier posible elemento discriminatorio en su ejecución.

- Promoción de la utilización de medios de comunicación internos para transmitir mensajes en materia de igualdad.

Se utilizarán los medios de comunicación internos de la empresa para dar traslado a todo el personal de las noticias y novedades en materia de igualdad, haciendo referencia tanto a las novedades normativas en la materia como a las acciones que puedan desarrollarse en la empresa.

#### g. En materia de Seguridad y Salud Laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y en particular en sus artículos 25 y 26, referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal para valorar de forma específica los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos a desarrollar en esta materia son los siguientes:

- Tendencia a mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar a la mujer trabajadora en sus puestos de trabajo, incluyendo los registros de situación en las evaluaciones de riesgo, con el objetivo de tomar las medidas preventivas adecuadas en la protección de la maternidad.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores con especial atención a los riesgos derivados por razón de género.



- Adecuación del procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo, y durante el embarazo y lactancia.
- Estudio y valoración de las modificaciones en los hábitos fisiológicos y tóxicos de la población laboral, y como éstos pueden influir en el desarrollo de la actividad laboral.
- Inclusión, en el estudio epidemiológico, del análisis comparativo de parámetros de salud en función del sexo, sobre la base de las actuaciones sanitarias realizadas.
- Realización de procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.

Teniendo en cuenta que algunos de los objetivos reseñados, se imbrican entre sí, y para alcanzar una mayor concreción en las acciones, se establece a modo resumido el siguiente objetivo general:

*“Mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgos laborales y su influencia en aspectos de género a fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgo y una vigilancia de la salud de los trabajadores más específica, con especial atención a los procedimientos que aseguren la protección de la maternidad y el estudio de patologías específicas de cada sexo y su influencia en el ámbito laboral”.*

#### **h. En materia de acoso sexual y por razón de sexo**

Elaboración del Protocolo de actuación ante cualquier situación de acoso laboral o mobbing cuyo objetivo será la constitución de un instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia, y como tal será implantado en la empresa, Tejedor y Díez, S.L., adoptándose en el mismo como una línea básica de actuación impulsada desde la empresa y su dirección, en el marco de las políticas de prevención a las que hace referencia el art. 318 del Código Penal, como política activa de salud laboral y de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, este protocolo de actuación obedece, además, al mandato convencional establecido en el **artículo 34 del Convenio colectivo nacional de enseñanza y formación no reglada** sobre procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

#### **4.- Sistema de seguimiento y evaluación.**

Siendo consecuentes con lo establecido en los puntos precedentes, la empresa se compromete a dar la difusión suficiente del presente plan de igualdad a toda la plantilla de Tejedor y Diez, utilizando para ello los medios de comunicación internos, donde se encontrará toda la información relativa al Plan, junto a los protocolos de actuación que en cada caso se determinen.

Se establecerá desde la Dirección de la Empresa una reunión de seguimiento y evaluación, al menos, con carácter semestral, y siempre que se considere necesario previa justificación.

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la empresa, en la figura de la Gerencia, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, el apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

#### **5.- Revisión y actualización del Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad se revisará y/o modificará siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico. La revisión del Protocolo deberá en cualquier caso ser autorizada por la Dirección de la empresa para su correcta implantación.