

PLAN DE IGUALDAD TORRESPORT

2015-2018



I PLAN DE IGUALDAD TORRESPORT

Introducción

La incorporación de la perspectiva de género en las estrategias empresariales, y más en el actual contexto socioeconómico, constituye un proceso clave para el desarrollo de las organizaciones en el mercado laboral y, por lo tanto, en el progreso social. TORRESPORT, con el ánimo de garantizar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, asegurar la retención del talento de todas las personas implicadas en la empresa, así como de trasladar sus valores con quienes la empresa se relaciona, ya sean trabajadores, trabajadoras, clientela o empresas proveedoras, traza el presente Plan estratégico de Igualdad, con el fin en última instancia de conseguir los niveles óptimos de excelencia en la prestación de sus servicios, fomentando la cooperación, motivación e implicación de toda la plantilla.

Compromiso institucional de la Dirección.

La Gerencia de TORRESPORT, ha hecho explícito su compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Anexo 2).

Para garantizar la implantación eficaz de las medidas previstas en éste su primer Plan de Igualdad, dotará presupuestariamente la implantación, el seguimiento y la evaluación del mismo.

Creación de la Comisión Técnica de Igualdad.

Para la correcta redacción del I Plan de Igualdad de TORRESPORT, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de diseño y elaboración del mismo sea un documento de consenso y representativo de todas partes y de toda la plantilla, se crea la Comisión Técnica de Igualdad, la cual en su composición adopta un equilibrio social, teniendo representación tanto la empresa como de la plantilla, cumpliendo



además el principio de presencia equilibrada. La Comisión de Igualdad se reunió en sesión constitutiva el 7 de Noviembre de 2014 (Anexo 3).

Todas las personas integrantes de la Comisión Técnica reciben formación previa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante el mes de diciembre de 2014. (Anexo 4)

Fueron nombradas para componer la Comisión Técnica de Igualdad las siguientes personas:

- Don Juan Carlos Olmos Navarro (en representación de la Empresa).
- Don Víctor Alonso Olmos Torres (en representación de la Empresa)
- Doña. M^º Carmen Hernández Aparicio (en representación de la plantilla)
- Doña. Ruth Agost Sales (en representación de la plantilla)

Además, como personas externas de la empresa y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad se incorporan a la Comisión Técnica de elaboración del Plan de Igualdad:

- Dña. Ana Julián Edo, consultora Equality Momentum.
- Dña. Elisa Iniesta Pérez de Gracia, consultora Equality Momentum.

La Comisión se reunió en sucesivas ocasiones, durante el mes de febrero y marzo de 2015, hasta la redacción definitiva del Plan de Igualdad que se sometió al conocimiento y debate de toda la Comisión, aprobándose el mismo en fecha 25 de marzo de 2015.

Las reuniones que se llevaron a cabo para el acuerdo de objetivos y proposición de acciones, hasta la redacción definitiva del presente Plan de Igualdad quedaron registradas en tres actas. (Anexo 5).

Funciones de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en TORRESPORT se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla de TORRESPORT referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha desde el momento de su aprobación.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.



5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.

6. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Gerencia de la empresa, orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

De acuerdo con las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación realizado, se establecen las siguientes áreas de intervención:

1. RRHH. (SELECCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN, PPE, RETRIBUCIONES)
2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
3. COMUNICACIÓN
4. SALUD LABORAL Y PRL
5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
6. BIENES Y SERVICIOS

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos OBJETIVOS GENERALES y otros OBJETIVOS ESPECÍFICOS, y tendrá asignada una o varias ACCIONES. Cada ACCIÓN estará constituida por los siguientes aspectos, y vendrá codificada en función de:

TIPO

Las acciones podrán ser Normativas, Transversales, o bien Acciones Positivas.

CRONOGRAMA

Cada acción contará con una previsión temporal para su desarrollo dentro del plazo de vigencia del Plan de Igualdad, que será de cuatro años, entre 2015 y 2018. Se asignan un valor en función de la prioridad que quiera darse, de la siguiente manera:

1. Durante el año 2015
2. El primer semestre de 2016
3. El segundo semestre de 2016
4. El primer semestre de 2017
5. El segundo semestre de 2017
6. El primer semestre de 2018



RESPONSABILIDAD

Se especificará la persona o cargo responsable de impulsar o ejecutar cada acción.

INDICADORES

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir, en el momento de la evaluación el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

PERIODICIDAD

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntualmente. En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse trimestral / semestral / anual / bienal

Objetivos Generales

Los objetivos principales del presente Plan de Igualdad son:

1. Incorporar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa en todas sus políticas y en todos sus niveles. Esta transversalidad se logrará gracias a la estrategia empresarial trazada:

- Compromiso explícito de la Dirección de la empresa
- Comisión de Igualdad heterogénea y nombramiento de una persona de dicha Comisión encargada de coordinar las actuaciones, y que será garante del cumplimiento e implantación del presente Plan de Igualdad.
- Formación previa en materia de igualdad de oportunidades de la Comisión de Igualdad.
- La incorporación de la igualdad de género en la formación anual de 2015.
- Dar difusión del Plan de Igualdad, a nivel interno y externo.

2. Trasladar el valor de la igualdad, como equivalente a gestión con excelencia al resto de la sociedad, a través de:

a) La plantilla de TORRESPORT deberá adquirir la capacitación suficiente para, en el ejercicio de su trabajo, promover actividades y proyectos coeducativos que generen una cultura de la igualdad y optimicen el proceso socializador de niñas y niños, eliminando sesgos de género y fomentando actitudes libres de violencia. Para ello la empresa garantizará el acceso a una sensibilización en igualdad de todo el personal, buscando su implicación y colaboración en todo el proceso.



b) Empresas colaboradoras, clientela y empresas proveedoras.

Objetivos Específicos

1. RRHH. (SELECCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN, PPE, RETRIBUCIONES)

- Ampliar el diagnóstico en el sentido de conocer exactamente el número de mujeres y hombres por sector de actividad de la empresa.
- Promover en la selección y reclutamiento de personal los cambios oportunos para recoger mayor número de candidaturas de mujeres ligadas a actividades donde se encuentren subrepresentadas.
- Establecer los procesos de selección y promoción en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen algún tipo de segregación (horizontal o vertical), utilizando un lenguaje inclusivo y sistemas de reclutamiento que no conlleven sesgo de género.
- Garantizar el acceso a la formación y sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.
- Mantener un sistema retributivo que no genere discriminación, promover su publicidad y transparencia.

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Ampliar el diagnóstico en el sentido de detectar las necesidades de conciliación de la plantilla, mediante la indagación de las edades de hijos e hijas y familiares con alguna dependencia de toda la plantilla.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, en una cultura de corresponsabilidad, para evitar así los obstáculos en la promoción profesional.
- Fomentar la corresponsabilidad familiar.

3. COMUNICACIÓN

- Promover un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación interna y externa de la empresa.



- Dar publicidad al compromiso institucional de la empresa, al Plan de Igualdad trazado y a todas las acciones desarrolladas en el mismo

4. SALUD LABORAL Y PRL

- Integrar la perspectiva de género en la actividad de Prevención de riesgos laborales.

5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Establecer medidas efectivas de prevención y protección frente a todo tipo de acoso y en concreto el acoso sexual, acoso por razón de sexo, desarrollando medidas de sensibilización y visibilización de la violencia de género.

6. BIENES Y SERVICIOS

- Integrar el principio de igualdad en la relación con entidades clientes y proveedores.

Acciones

1. RRHH. (SELECCIÓN, FORMACIÓN, PROMOCIÓN, PPE, RETRIBUCIONES)

Con el objetivo de ampliar el diagnóstico y promover en la selección y reclutamiento de personal los cambios oportunos para recoger mayor número de candidaturas de mujeres ligadas a actividades donde se encuentren subrepresentadas, se realizarán las siguientes acciones:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
1	1	Se mantendrá un registro de la distribución por sexo y actividad de la categoría de monitores y monitoras.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Responsable área contabilidad.
Indicador / es		Ampliación del diagnóstico con la información solicitada e informe incorporado a la memoria anual.



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
2	1	Se realizarán contactos con clubs y federaciones deportivas femeninos, que ayuden al reclutamiento de candidaturas en actividades donde las monitoras se encuentre subrepresentadas.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Normativa (Informativa)
Responsabilidad		Dirección Técnica
Indicador / es		Existencia de acuerdos de colaboración con clubs femeninos. Incremento de los porcentajes de actividad femenina en las actividades que se han detectado como masculinizadas.

Con el objetivo de establecer los procesos de selección y promoción en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen algún tipo de segregación (horizontal o vertical), utilizando un lenguaje inclusivo y sistemas de reclutamiento que no conlleven sesgo de género, se realizará las siguientes acciones:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
3	2	Establecer el procedimiento de selección por escrito, utilizando un lenguaje inclusivo y proceso de reclutamiento que no conlleven sesgo de género. Las preguntas establecidas para la realización de las entrevistas de trabajo estarán relacionadas, exclusivamente con las características profesionales requeridas para ocupar la vacante. Bajo ningún concepto se realizarán preguntas de índole personal.
Periodicidad:		Permanente
Tipo		Normativa
Responsabilidad		Gerencia: Juan Carlos Olmos Navarro
Indicador / es		La existencia de un procedimiento de selección establecido e implantado en la empresa.



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
4	2	Se dará preferencia en la selección de nuevos contratos a igualdad de mérito y capacidad, a las mujeres en las diferentes actividades masculinizadas.
Periodicidad:		Permanente (Mientras dure el desequilibrio en las actividades masculinizadas)
Tipo		Acción Positiva
Responsabilidad		Gerencia JC Olmos Navarro
Indicador / es		Número de incorporaciones y bajas en la empresa por sexo y categoría profesional. Número de acciones positivas realizadas.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
5	1	Se remitirá este Plan de Igualdad a todas aquellas empresas o entidades proveedoras de personal con el fin de trasladar el principio de igualdad de género con el que la empresa se compromete en el momento de seleccionar el personal.
Periodicidad:		Permanente
Tipo		Normativa
Responsabilidad		Gerencia
Indicador / es		Número de empresas con las que TORRESPORT colabora y número de envíos realizados.

Para garantizar el acceso a la formación y sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla, se llevará a cabo la siguiente acción:



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
6	1	Realización de acciones de sensibilización en igualdad a toda la plantilla mediante talleres participativos de 3 horas de duración.
Periodicidad:		Anual.
Tipo		Transversal
Responsabilidad		Comisión de Igualdad
Indicador / es		El 80% de la plantilla de Torresport realiza la sensibilización con carácter anual.

Con el fin de mantener un sistema retributivo que no genere discriminación y además promover su publicidad y transparencia, se realizará la siguiente acción:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
7	3	Se utilizará para evaluar el sistema de retribución, la herramienta diseñada por el Ministerio para medir la brecha salarial. Se dará publicidad interna.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Departamento técnico.
Indicador / es		Acceso a la información por parte de la plantilla.



2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con el objetivo de ampliar el diagnóstico en el sentido de detectar las necesidades de conciliación de la plantilla, mediante la indagación de las edades de hijos e hijas y familiares con alguna dependencia de toda la plantilla se ejecutará la siguiente acción.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
8	1	Distribución por edad de hijas e hijos en la plantilla, así como familiares dependientes a cargo de toda la plantilla.
Periodicidad:		Anual.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		La información del diagnóstico se actualiza con carácter anual.

Con fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, dentro de una cultura de corresponsabilidad, y asimismo evitar los obstáculos en la promoción profesional se llevará a cabo la siguiente acción:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
9	1	Se establecerá un sistema de flexibilidad laboral que permita, en todo caso, atender a las necesidades de conciliación de la plantilla, al mismo tiempo que garantizar la realización del servicio ofrecido a la clientela.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Sistema establecido recogido en el manual de acogida de las trabajadoras y trabajadores de TORRESPORT.



Con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad familiar se ejecutará las siguientes acciones:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
10	5	Se realizará un folleto informativo con los derechos de conciliación garantizados legalmente y se le dará difusión a través de la página web y redes sociales.
Periodicidad:		Puntual.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Departamento técnico.
Indicador / es		Existencia del documento y acceso a través de la web de TORRESPORT.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
11	5	Se realizarán campañas que incentiven a las madres a que cedan parte del permiso de maternidad al otro progenitor.
Periodicidad:		
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Dirección Técnica.
Indicador / es		Inserción en folleto informativo sobre derechos de conciliación de la posibilidad de compartir el permiso de maternidad. Nº de permisos disfrutados y Nº de permisos cedidos al progenitor.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
12	1	Se incluirá en los talleres de sensibilización además de las cuestiones de conciliación, el concepto de corresponsabilidad.



Periodicidad:	Puntual.
Tipo	Transversal.
Responsabilidad	Comisión de Igualdad.
Indicador / es	Plantilla formada por sexo.

3. COMUNICACIÓN

Con el objetivo de promover un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación interna y externa de la empresa, se llevarán a cabo la siguiente acción:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
13	4	Poner a disposición de las personas que trabajan en el área de comunicación los recursos adecuados y las guías para el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la empresa.
Periodicidad:		Puntual.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Departamento técnico.
Indicador / es		Existencia del documento y acceso a través de la web de TORRESPORT.



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
14	5	Se revisará permanentemente todo el material comunicativo de la empresa para que la comunicación interna y externa sea neutral e inclusiva.
Periodicidad:		Permanente
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Departamento técnico.
Indicador / es		Verificar de manera aleatoria que se hace un uso de las imágenes y del lenguaje inclusivo y no sexista en los folletos, web.

Con el fin de dar publicidad al compromiso institucional de la empresa, al Plan de Igualdad trazado y a todas las acciones desarrolladas en el mismo.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
15	1	Realizar una campaña de comunicación interna del Plan de igualdad, sus objetivos y lo que se espera de la plantilla respecto al mismo.
Periodicidad:		Puntual, previsto en Junio y septiembre 2015.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Nº de personas que acudan desagregado por sexo y nº de jornadas informativas

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
-----------	-----------	--------------------------



16	1	Con el fin de lograr que la plantilla pueda realizar sus aportaciones y expresar opiniones, se crea la cuenta de correo electrónico, a modo de "buzón de sugerencias" que se dará a conocer a toda la plantilla de TORRESPORT.
Periodicidad:		Puntual
Tipo		Transversal
Responsabilidad		Departamento Técnico
Indicador / es		Existencia correo y visibilidad en la página web

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
17	2	Se realizará una campaña de comunicación externa, incluyendo en la web de TORRESPORT un apartado específico sobre "igualdad de género" en el que se colgará el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad, así como las acciones que la empresa vaya llevando a cabo.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Departamento Técnico.
Indicador / es		Creación efectiva del apartado igualdad en la web de TORRESPORT.



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
18	1	Incorporar a la Escuela de verano actividades comunicativas y proyectos diseñados para proyectar una imagen no estereotipada e igualitaria a niños y niñas.
Periodicidad:		Anual.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Nº de proyectos que se ejecutan y que incorporan este objetivo y nº de centros, nº de niñas y niños que participan en ellos.

4. SALUD LABORAL Y PRL

Con el objetivo de integrar la perspectiva de género en la actividad de Prevención de riesgos laborales se llevarán a cabo la siguiente acción:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
19	6	Solicitar un estudio sobre la incidencia de la perspectiva de género en los diferentes puestos de trabajo e incorporar los resultados a la evaluación de riesgos laborales de la empresa.
Periodicidad:		Puntual.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Gerencia, a través de proveedores en materia de PRL.
Indicador / es		La evaluación de Riesgos Laborales contempla la perspectiva de género.



5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De acuerdo al objetivo de establecer medidas efectivas de prevención y protección frente a todo tipo de acoso y en concreto, acoso sexual, acoso por razón de sexo, se desarrollarán medidas de sensibilización y visibilización de la violencia de género.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
20	1	Iniciar el proceso para la redacción del protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
Periodicidad:		Puntual.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Protocolo aprobado y difundido a través de la web y redes sociales.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
21	2	Promover entre el grupo de monitores y monitoras que diseñen actividades y/o proyectos para sensibilizar contra la violencia de género y el acoso.
Periodicidad:		Permanente
Tipo		Transversal
Responsabilidad		Responsable de Área



Indicador / es	Nº de actividades propuestas y llevadas a cabo con este objetivo
-----------------------	--

6. BIENES Y SERVICIOS

Con el objetivo de integrar el principio de igualdad en la relación con entidades clientes y proveedores.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
22	2	Establecer acuerdos de colaboración con otros proveedores en la compra de ropa deportiva, y otros productos, en la firme convicción de trabajar exclusivamente con empresas que cumplan códigos éticos, que no contraten por debajo de los mínimos exigidos legalmente, ni trabajen en el mercado negro.
Periodicidad:		Anual.
Tipo		Normativa.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Nº de Acuerdos firmados y ratificados anualmente.



Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción
23	3	Establecer alianzas en colegios y lugares donde se presta la actividad ofreciendo información sobre el Plan trazado y prestando colaboración para realizar actividades conjuntas que tengan por objetivo mejorar el proceso educativo y socializador de niñas y niños, libres de sesgos de género, que generen entornos colaborativos (no competitivos), integradores e inclusivos y rechacen la violencia.
Periodicidad:		Permanente.
Tipo		Transversal.
Responsabilidad		Gerencia.
Indicador / es		Nº de actividades organizadas en colaboración con los colegios.



Sistema de Seguimiento y Evaluación

El Art 46.1 segundo párrafo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos 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. Por tanto, es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del mismo.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 23 acciones previstas en Plan de Igualdad de TORRESPORT, e informar al personal de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad con carácter anual redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Con el objetivo de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por las personas responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento. Se presenta la ficha de implementación y seguimiento en el Anexo 5.

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. TORRESPORT asignará los recursos necesarios para que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación



y las propuestas de mejora. Además analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Glosario

Acción positiva: Artículo 11 de la LOI:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Segregación sexual del trabajo: Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- **Segregación horizontal:** Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos o actividades considerados como típicamente femeninos, como monitores de baile enfermería, auxiliares administrativos, o ser reconocidos como amos de casa.
- **Segregación vertical:** Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.



Principio de presencia equilibrada: Se entiende 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.

Transversalidad: Se utiliza como sinónimo de “mainstreaming de género” o “enfoque integrado de género”, y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOI establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Brecha salarial: Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

Discriminación directa: Art. 6.1 LOI:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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: Art. 6.2 LOI:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en 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.

Acoso Sexual: Art. 7 LOI:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o



produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Art. 7 LOI:

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

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

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

3/11/2014

La empresa **TORRESPORT**, con denominación social **JUAN CARLOS OLMOS**, con DNI 24308927C, de Castellón, comunica a toda la plantilla su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con el apoyo de trabajadores y trabajadoras, y sus representantes, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del mencionado Plan de igualdad.

Juan Carlos Olmos Navarro



ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD TORRESPORT

En Castellón a 7 Noviembre de 2014, reunidos, por parte de la empresa,

- Don Juan Carlos Olmos Navarro

- Don Víctor Alonso Olmos Torres

Y por parte de la plantilla de TORRESPORT, con denominación social Juan Carlos Olmos Navarro,

- Doña. M^a Carmen Hernández Aparicio

- Doña. Ruth Agost Sales

Se constituye la Comisión de Igualdad, con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Plan de Igualdad. Y para que conste,

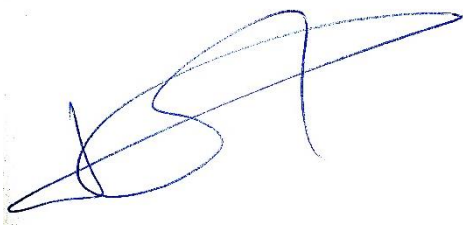
Juan Carlos Olmos Navarro



M^a Carmen Hernández Aparicio



Víctor Alonso Olmos Torres



Ruth Agost Sales



FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD
COMISIÓN DE IGUALDAD TORRESPORT

Castellón 11 de Diciembre de 2014

La Comisión de Igualdad de TORRESPORT ha recibido la primera sesión de 5 horas de duración de la formación básica en igualdad, previa a la realización de su I Plan de Igualdad.

El contenido de la misma ha sido el siguiente:

Marco general.

- Sistema sexo-género
- Androcentrismo y patriarcado
- Roles y estereotipos de género
- Segregación vertical
- Segregación horizontal
- La brecha salarial
- Conciliación y corresponsabilidad
- El principio de presencia equilibrada

La persona que ha dinamizado la formación, Ana María Julián Edo, cuenta con master y postgrado habilitante.

Asistentes:

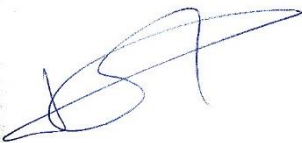
Juan Carlos Olmos Navarro



Ruth Agost Sales



Víctor Alonso Olmos Torres



M^a Carmen Hernández Aparicio



Docente Ana María Julián Edo



FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD
COMISIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD TORRESPORT

Castellón 18 de Diciembre de 2014

La Comisión Técnica de Igualdad de TORRESPORT ha recibido la segunda sesión de 5 horas de duración de la formación básica en igualdad, previa a la realización de su I Plan de Igualdad.

El contenido de la misma ha sido el siguiente:

II Marco conceptual.

- Techo de cristal y suelo pegajoso
- Acciones positivas
- Discriminación directa
- Discriminación indirecta
- Perspectiva de género y transversalidad.

III Principios básicos de la no discriminación por sexo en el ámbito laboral: selección de personal, formación, promoción laboral.

IV Un uso del lenguaje adecuado en nuestra organización

La persona que ha dinamizado la formación, Ana María Julián Edo, cuenta con master y postgrado habilitante.

Asistentes:

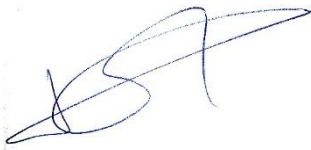
Juan Carlos Olmos Navarro



Ruth Agost Sales

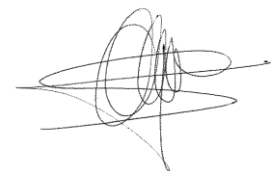


Víctor Alonso Olmos Torres



Docente:

Ana María Julián Edo



M^a Carmen Hernández Aparicio



ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD TORRESPORT

En Castellón a 3 de marzo de 2015, la Comisión de Igualdad ha desarrollado la primera reunión presencial, estando presentes

- Don Juan Carlos Olmos Navarro (representación de la Empresa).
- Don Víctor Alonso Olmos Torres (representación de la Empresa).
- Doña. M^a Carmen Hernández Aparicio (representación de la plantilla).
- Doña. Ruth Agost Sales (representación de la plantilla).
- Dña. Elisa Iniesta Pérez de Gracia, (consultora Equality Momentum).

En la reunión se han tratado los siguientes temas:

- Se ha presentado el diagnóstico de situación elaborado por la empresa
- Se ha destacado las fortalezas y debilidades propias de la empresa de cara a fijar los objetivos del I Plan de Igualdad de Torresport

Asisten a la reunión y firman el acta

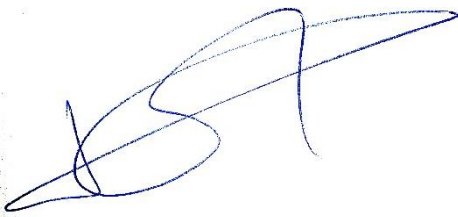
Juan Carlos Olmos Navarro



M^a Carmen Hernández Aparicio



Víctor Alonso Olmos Torres



Ruth Agost Sales



Elisa Iniesta Pérez de Gracia



ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD TORRESPORT

En Castellón a 17 de marzo de 2015, la Comisión de Igualdad ha desarrollado la segunda reunión presencial, estando presentes

- Don Juan Carlos Olmos Navarro (representación de la Empresa).
- Don Víctor Alonso Olmos Torres (representación de la Empresa).
- Doña. M^a Carmen Hernández Aparicio (representación de la plantilla).
- Doña. Ruth Agost Sales (representación de la plantilla).
- Dña. Elisa Iniesta Pérez de Gracia, (consultora Equality Momentum).

En la reunión se han tratado los siguientes temas:

- Se han establecido los objetivos generales y específicos de cada área de actuación del I Plan de Igualdad de Torresport
- Se han propuesto y acordado algunas de las acciones, quedando emplazada la comisión a revisar el documento que se hará llegar por email, para su lectura previa a la siguiente reunión.

Asisten a la reunión y firman el acta


Juan Carlos Olmos Navarro



Víctor Alonso Olmos Torres



M^a Carmen Hernández Aparicio



Ruth Agost Sales



Elisa Iniesta Pérez de Gracia



ACTA DE REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD TORRESPORT

En Castellón a 24 de marzo de 2015, la Comisión de Igualdad ha desarrollado la tercera reunión presencial, estando presentes

- Don Juan Carlos Olmos Navarro (representación de la Empresa).
- Don Victor Alonso Olmos Torres (representación de la Empresa).
- Doña. M^a Carmen Hernández Aparicio (representación de la plantilla).
- Doña. Ruth Agost Sales (representación de la plantilla).
- Dña. Elisa Iniesta Pérez de Gracia, (consultora Equality Momentum).

En la reunión se han tratado los siguientes temas:

- Se han establecido las acciones definitivas del I Plan de Igualdad de Torresport
- Se han fijado el cronograma y periodicidad de las acciones.
- Se han establecido los indicadores y la responsabilidad de cada acción.
- La comisión recibirá el documento en el día de hoy para su ratificación definitiva.

Firman el acta

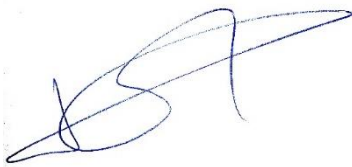
Juan Carlos Olmos Navarro



M^a Carmen Hernández Aparicio



Víctor Alonso Olmos Torres



Ruth Agost Sales



Elisa Iniesta Pérez de Gracia

