



PLAN DE IGUALDAD
DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
2021-2025



ÍNDICE

•	Introducción.....	3
•	Plan de Igualdad DAVEL (2021 – 2025)	
○	Finalidad.....	7
○	Aplicación y vigencia.....	
○	Estructura del Plan de igualdad.....	7
○	Objetivos específicos.....	9
○	Estrategia de implantación, evaluación y seguimiento.....	9
▪	Agentes.	
▪	Personas destinatarias	
▪	Metodología.	
•	Acciones a llevar a cabo en DAVEL en el periodo 2021 - 2025.....	12
♦	<u>ACCIONES PROPUESTAS:</u>	
➤	Área de aplicación.	
➤	Personas destinatarias.	
➤	Responsables.	
➤	Antecedentes y carencias.	
➤	Actuaciones.	
➤	Plazos.	
➤	Indicadores de seguimiento.	
▪	Calendario y resumen de actuaciones.....	31
▪	Indicadores de seguimiento y evaluación.....	36
•	Consideraciones finales.....	38
○	Protocolo del acoso sexual y por razón de género.....	

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución y, concretado en la Ley Orgánica 3/2007, responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

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

Con el diseño y puesta en marcha del presente Plan de igualdad, el objetivo de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L.** es lograr la igualdad de oportunidades no sólo a nivel teórico y normativo, sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro de la organización.

Las empresas han comprobado que la implantación de un plan de igualdad es un instrumento válido que contribuye, entre otros muchos **beneficios**, al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas trabajadoras, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Además, la igualdad de oportunidades en las empresas hace posible la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida su cultura y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Así, para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo completado de Julio a Agosto de 2021 para **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L.**, se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres entre Septiembre 2021 a Septiembre 2025.

¿Por qué hablar de igualdad?

Los datos confirman que las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de su gestión de recursos humanos. Esto repercute directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos de las empresas.

Hoy en día, un proyecto empresarial de calidad debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que constituyen y enriquecen sus centros de trabajo, porque:

1. LA IGUALDAD ES UN DERECHO.

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución y que ha propiciado importantes cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de oportunidades es un principio jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y positiva tanto para la empresa como para la sociedad, que se consolida día a día.

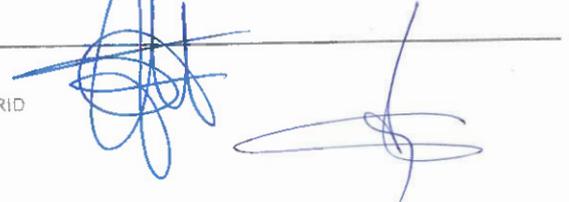
2. EXISTE UN MARCO LEGAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) mediante la eliminación de la discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o los sindicatos mayoritarios según el RD 901/2020.

Además, el **Real Decreto 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 45.2 de la citada ley, por el que en el caso de las **empresas de cincuenta o más personas en plantilla**, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será obligatorio y deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en las empresas, así como para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Se debe incluir la igualdad de trato y oportunidades como una prioridad dentro del Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio

fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

Por otra parte, el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio** colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Así, las empresas que realicen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría retributiva.

3. TODAVÍA LAS ESTADÍSTICAS HABLAN DE DESIGUALDAD.

- Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres en su acceder al mercado laboral.
- Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras.
- Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos. En la actualidad esta brecha salarial es del 23% en España.
- Las mujeres con formación superior abandonan en cuantía muy superior su profesión siendo la conciliación de vida personal, familiar y laboral uno de los motivos fundamentales.

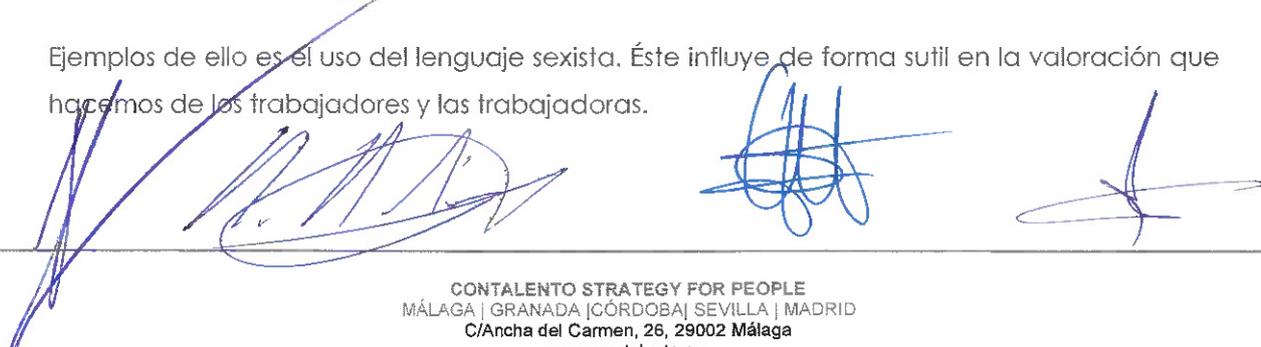
4. RESULTA NECESARIO COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Las ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres y hombres no "pueden" ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convierten en creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse mujeres y hombres. Algunos ejemplos de ello pueden ser: "la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo", "los hombres que muestran sus sentimientos no poseen fortaleza para desempeñar puestos de responsabilidad", "a las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios".

Ante esta situación, un plan de igualdad que incluya *acciones positivas* en la empresa puede ser un buen antídoto contra los estereotipos de género.

5. SE NECESITA DERRIBAR BARRERAS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Ejemplos de ello es el uso del lenguaje sexista. Éste influye de forma sutil en la valoración que hacemos de los trabajadores y las trabajadoras.



De igual modo, cabe señalar la gestión del tiempo. En muchas ocasiones, el trabajo todavía se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar de los trabajadores: horarios interminables, reuniones una vez terminada la jornada, entre otros, cuando una debida gestión del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento.

Además, la existencia de elementos sexistas en la imagen de la empresa, la falta de espacios como vestuarios, lavabos, espacios privativos, etc.; alimentan más este tipo de obstáculos.

6. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL ES FUNDAMENTAL.

Cada vez las personas somos más conscientes de la necesidad de hacer compatibles nuestra vida personal y profesional. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejorar en eficacia y eficiencia dentro de la empresa, lo cual es conocido como el denominado el salario emocional, incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo. Debemos recordar que la conciliación no es un lujo, es una necesidad social.

7. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FORMA PARTE DE LOS VALORES DE LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

8. LA IGUALDAD SIGNIFICA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO.

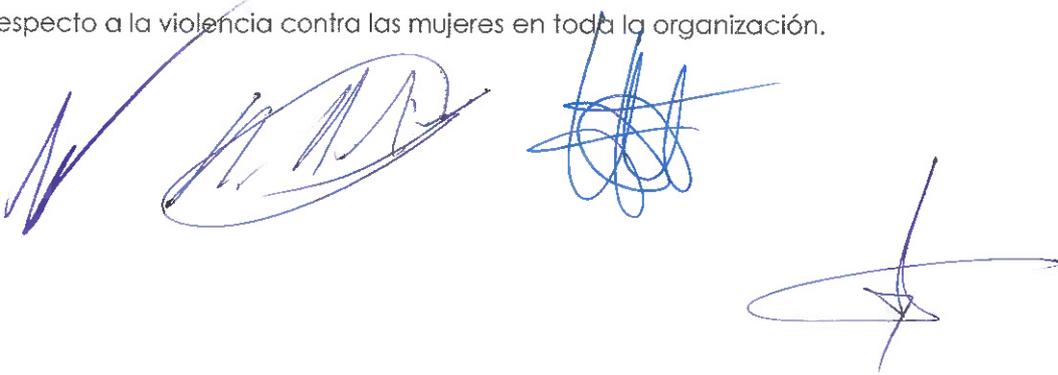
Probablemente un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en la empresa es evitar la conocida fuga de talento. La Ley subraya la importancia de aplicar medidas de conciliación y flexibilización del tiempo, que no sólo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar y fidelizar a personas clave, que responderán con la mejor versión de sí mismos ante un trato respetuoso que tenga en cuenta su valía personal y responda ante su realidad personal y familiar.

9. EXISTE UN MARCO LEGAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, regula las diferentes medidas y reconoce los derechos que en ella se contienen, entre ellos los que se refieren a materia laboral y de Seguridad Social, a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido algún acto de violencia de género.

Por ello, las empresas deben considerar este eje como un factor de incidencia en su política de responsabilidad social, facilitando protección a aquellas personas trabajadoras víctimas

de violencia de género, así como establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first is a simple checkmark-like stroke. The second is a large, circular scribble. The third is a dense, tangled scribble. The fourth is a stylized signature with a long horizontal stroke and a vertical line crossing it.

PLAN DE IGUALDAD 2021-2025

1. FINALIDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta un ámbito para **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** por el que trabajar en la medida de sus posibilidades como empresa socialmente responsable, y es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora en colaboración con sus trabajadores.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar mejorando el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando de forma espontánea e intrínseca dentro de la organización.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone, no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

2. APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** tiene un **periodo de vigencia de Septiembre de 2021 a Septiembre de 2025** y su **ámbito de aplicación** será para **el centro de trabajo de Málaga, y todos los puestos de trabajo** con los que cuenta la compañía.

Del mismo modo, este Plan **ha sido negociado entre empresa y sindicato mayoritario (CC.OO)**, bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la empresa.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Como se ha mencionado anteriormente, este Plan de Igualdad tiene su razón de ser en una serie de **ÁREAS DE MEJORA**¹ detectadas durante la fase previa de diagnóstico:

ÁREA 1. Organigrama y cultura organizacional

El conjunto de actuaciones destinadas al refuerzo de este ámbito de la organización tendrá como **objetivos generales**:

¹ Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

- Incorporar el principio de igualdad adquirido por la entidad de forma explícita dentro de la estrategia de esta.
- Mejorar la distribución de sexos de la plantilla, reduciendo así la discriminación positiva existente hacia hombres y mujeres dentro de FINANCIALFORCE SPAIN S.L.

ÁREA 2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders)

Se detecta que deben establecerse acciones relacionadas con la difusión del compromiso con la equidad de la empresa a todos los niveles de la misma: ascendente, descendente y horizontal.

Del mismo modo, deben comunicarse las medidas y actuaciones incluidas en el plan y que son de interés para la plantilla, como el caso de los protocolos de embarazo, acoso o de protección a las personas víctimas de violencia de género.

La figura de cliente/a interno/a de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. incluye a todo el personal que forma parte de la compañía, incluyendo a colaboraciones externas y subcontratas.

La clientela externa de la entidad son aquellas personas consumidoras finales de los servicios que la misma ofrece.

En cuanto a los stakeholders, son todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios...) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

El objetivo de esta área reside en que la perspectiva de género sea asumida por toda la organización y compartida de igual manera por el personal externo colaborador y clientela externos; por todo ello, se propondrán actuaciones que faciliten su conocimiento y afinidad con la misma.

ÁREA 3. Selección, Contratación y Promoción Interna

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y promoción interna de la compañía, así como velar por disminuir los posibles casos de segregación vertical y horizontal que se puedan dar dentro de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y clasificación profesional fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Del mismo modo, se persigue equilibrar aquellos departamentos, niveles jerárquicos o puestos donde mujeres u hombres se encuentran infrarrepresentadas/os.

ÁREA 4. Formación

No presentando el acceso a la formación elementos discriminatorios dentro de la organización, se plantean acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla para que la capacitación en dicha materia sea una realidad, así como la formalización del proceso de detección de necesidades y asignación de actividades formativas a todo el personal, incluyendo acciones formativas en materia de igualdad.

ÁREA 5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral

En esta dimensión se recogen acciones para seguir mejorando en las medidas de conciliación que DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. ya ofrece a todos sus trabajadores/as, reduciendo o eliminando así posibles obstáculos para el desarrollo profesional de estas personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre ambos sexos.

ÁREA 6. Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría Retributiva

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, manteniendo el registro salarial actualizado, y realizando una Valoración de puestos de trabajo junto con la auditoría salarial, solventando los posibles desequilibrios que se puedan producir por razón de sexo.

ÁREA 7. Protocolo de acoso laboral, sexual y /o por razón de sexo y protocolo de Embarazo

Se plantean medidas para protocolizar situaciones internas que puedan ocurrir y que están relacionadas directamente con la no discriminación: casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y embarazos.

ÁREA 8. Violencia de Género

Se introduce esta área de actuación en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras de la empresa que sean víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se definen acciones para mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Una vez iniciado este proceso de realización de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**, se plantean como objetivos específicos a conseguir para esta organización.

- **Objetivos específicos área 1: Organigrama y cultura organizacional.**

- La incorporación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la estrategia empresarial.

- **Promover el principio de equidad y no discriminación** entre las personas que conforman la plantilla, personal externo colaborador y clientes externos.
- Asegurar la **ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias directas o indirectas** por razón de sexo.
- **Objetivos específicos área 2: Comunicación Corporativa y Sensibilización.**
 - **Mejora de la comunicación interna**, adquiriendo perspectiva inclusiva.
 - Revisar documentos, web, imágenes, textos y comunicaciones tanto a nivel interno como externo para **asegurar y garantizar que se promueve una imagen igualitaria** entre hombres y mujeres por parte de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.
 - Llevar a cabo **acciones de sensibilización en materia de igualdad**, así como de fomento de la corresponsabilidad tanto en el ámbito laboral como familiar.
- **Objetivos específicos área 3: Selección, Contratación y Promoción Interna:**
 - **Sensibilizar al personal técnico responsable de los procesos de selección** en materia de igualdad.
 - **Garantizar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la publicación de las ofertas de empleo.**
 - Realizar las **entrevistas personales y pruebas de selección** atendiendo únicamente a la **adaptación del perfil profesional a la vacante**, sin ningún tipo de discriminación sexual, racial, de nacionalidad, de orientación sexual o cualquier otro tipo de discriminación.
 - Velar porque las **categorías profesionales o puestos de trabajo** estén **representados de forma equilibrada por hombres y mujeres**, intentando reducir la masculinización o feminización de determinadas categorías o puestos.
 - **Garantizar la igualdad de oportunidades** de toda la plantilla de postularse a procesos para la **promoción interna** dentro de la compañía, así como la **objetividad y no discriminación** en estos procesos.
 - **Reducir la segregación vertical informando y motivando a las mujeres** a que participen en los procesos de promoción interna.
- **Objetivos específicos área 4: Formación.**
 - **Sensibilizar y formar de manera específica en igualdad de género** a toda la plantilla.
 - Continuar garantizando las **mismas oportunidades de acceso a la formación** a toda la plantilla.

- **Elaborar un plan de formación anual** donde se incluyan las acciones formativas a impartir en la compañía.
- **Objetivos específicos área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
 - Continuar facilitando la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.
 - Favorecer la corresponsabilidad sensibilizando e informando a la plantilla de las diferentes medidas que la compañía ofrece a toda la plantilla.
- **Objetivos específicos área 6: Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría Retributiva.**
 - Garantizar la **igualdad retributiva** entre hombres y mujeres.
 - Realizar la **Valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva**, con el objetivo de eliminar las posibles diferencias salariales que existan para puestos de trabajo similares.
 - **Revisar**, en su caso, la política retributiva para equilibrar los desajustes.
- **Objetivos específicos área 7: Protocolo de acoso laboral, sexual y /o por razón de sexo y protocolo de Embarazo**
 - **Prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y actitudes sexistas o discriminatorias.**
 - **Informar a la plantilla de la existencia del protocolo de acoso.**
 - Protocolarizar las **situaciones de embarazo** de las trabajadoras de la compañía, tanto a nivel de inclusión en el Plan de PRL como a nivel de comunicación a la plantilla.
- **Objetivos específicos área 8: Violencia de Género**
 - Prestar **apoyo en el ámbito laboral** a las personas trabajadoras **víctimas de violencia de género.**

5. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

5.1 Agentes

La Comisión de Igualdad² es el órgano dentro de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** responsable de acordar y velar por la ejecución de

Creada según el RD 901/2020.



las medidas que en este Plan de Igualdad se contemplan, así como de realizar el seguimiento, evaluación y medición del impacto de éstas, proponiendo en caso de necesidad nuevas acciones positivas en su objetivo de mejora continua.

Este equipo es el responsable de disponer y priorizar a lo largo del tiempo las acciones y medidas a trabajar, tanto en este plan como en sus posteriores actualizaciones. También este grupo de trabajo ha de determinar qué personas son responsables de la ejecución de cada una de las medidas, qué presupuestos son asignados, qué colaboración técnica externa es necesaria y, en definitiva, liderar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Así mismo, la Comisión debe establecer un calendario periódico de reuniones, además de las convocatorias extraordinarias que se produzcan cuando se considere necesario. De manera sintetizada, las **funciones de La Comisión son**, principalmente:

- Impulsar la **ejecución de las medidas que contemple el actual Plan de Igualdad** definitivo aprobado por la misma, en tiempo y forma.
- Realizar el **seguimiento, evaluación y revisión periódica** del presente **Plan de Igualdad**.
- Identificar futuras **necesidades de la plantilla y traducirlas en nuevos objetivos y actuaciones** de la empresa en materia de igualdad.
- Ser un **órgano preventivo, de ejecución, de evaluación y correctivo**.
- Prestar **asesoramiento** a todas las personas de la compañía que lo requieran.
- Ser vehículo de **comunicación y de fomento de la participación** para con las personas trabajadoras.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el grupo de trabajo seguirá las pautas desarrolladas dentro del mismo y contará con la información sobre cada una de las medidas que sobre ellas se expone.

5.2. Personas destinatarias

El conjunto de acciones que se presentan en el Plan de igualdad, están destinadas a:

- **Cientes internos** de la compañía, integrados por:
 - Todas las personas que forman la **plantilla** de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**
 - **Personal colaborador y subcontratas**, entendiéndose como parte de este colectivo a aquellos hombres y mujeres que, aun no formando parte de la plantilla de la organización, trabajen para la citada empresa a través de relaciones colaborativas.

- **Cientes externos**, siendo las personas usuarias finales de los servicios de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, S.L.**
- **Stakeholders externos.** Todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios...) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

5.3. Metodología

Tras los resultados obtenidos con el diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa, a través del análisis de documentación y entrevistas con el Departamento de Recursos Humanos de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**, se propone, en vista de las carencias y oportunidades de mejora observadas, una serie de actuaciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo para continuar con el impulso en materia de igualdad comenzado por la organización.

La metodología que subyace en esta propuesta de medidas consiste en:

Seleccionar Áreas de mejora: DÓNDE

Planificar e indicar acciones concretas en las secciones más interesantes y factibles para la empresa hasta la fecha, y para las que se han detectado mayores brechas de mejora.

Antecedentes y carencias detectadas: POR QUÉ

Problemas detectados a partir del estudio total del proyecto durante la fase de diagnóstico: encuesta, reuniones, análisis de documentación...etc.

Establecer medidas y acciones: CÓMO

Asignar personas responsables, si así se estimase, actuaciones y plazos para la ejecución de las medidas propuestas.

Calendario de actuaciones: CUÁNDO

Cada acción planteada en el Plan de Igualdad guarda una secuencia lógica y se encuentran distribuidas en el corto y medio plazo para **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** para el período 2021-2025.

5.4. Acciones a llevar a cabo por **DAVEL FORMACION Y CONSULTORIA EN PRL SL** en el periodo 2021-2025:

-SECCIÓN 1-	Comisión de Igualdad
-------------	----------------------



ÁREA	1. Organigrama y cultura organizacional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	<p>El diagnóstico con perspectiva de género de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. muestra que la Comisión de Negociadora de Igualdad se encuentra formada con la representación de uno de los sindicatos mayoritarios (CCOO)</p> <p>Tanto la existencia de esta comisión, así como su finalidad, método de contacto y personas que la forman, entre otros, deberá ser comunicada de manera oficial a toda la plantilla.</p> <p>Por otra parte, se decide formar una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que estará formada por la representación sindical, la empresa y voluntariamente, personal de la plantilla. Esta Comisión tendrá su propio reglamento de funcionamiento y se creará a partir de la firma del diagnóstico por parte de la Comisión Negociadora.</p>
ACTUACIONES	<p>1.1 Definir la misión, funciones y ámbitos de actuación de la Comisión de Igualdad.</p> <p>1.2 Asignar las funciones y responsabilidades de cada uno de sus miembros.</p> <p>1.3 Establecer un calendario de reuniones periódico.</p> <p>1.4 Determinar los objetivos a llevar a cabo por este equipo de forma anual, medir su consecución y dar esta información a conocer a toda la plantilla.</p> <p>1.5 Redacción y publicación de un documento corporativo que recoja: misión, funciones, responsabilidades y objetivos de la Comisión de</p>

	<p>Igualdad y sus integrantes; así como el método conveniente de contacto.</p> <p>1.6 Detectar futuros colaboradores/as de la Comisión dentro de la compañía entre plantilla, con el objetivo de que estas personas puedan ser piezas clave y de soporte a la hora de emprender ciertos hitos, destinados a áreas funcionales específicas.</p> <p>1.7 Reflejar todas las actuaciones y acuerdos de la Comisión de Igualdad a través de actas y por medio de la elaboración de una memoria anual.</p>
PLAZOS	Segundo semestre de 2021 y durante la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implantación de la Comisión de Igualdad de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES. ▪ Redacción y alcance del documento que recoge: <ul style="list-style-type: none"> ○ Misión, funciones y objetivos de la Comisión de Igualdad. ○ Funciones y responsabilidades propias de cada integrante del equipo. ○ Sistema de trabajo y fórmula de contacto. ▪ Número de reuniones mantenidas al año por la Comisión y sus actas. ▪ Número de actuaciones del Plan de Igualdad ejecutadas en tiempo y forma. ▪ Número de consultas atendidas por este órgano. ▪ Número de colaboradores de la Comisión de Igualdad, por sexo, así como número de intervenciones. ▪ Existencia de Memorias anuales de trabajo.
-SECCIÓN 2-	Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial
ÁREA	<p>1. Organigrama y cultura organizacional.</p> <p>3. Cliente interno, externo y stakeholders.</p>

PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes externos y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	La responsabilidad formal que la Dirección de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. ha adquirido en este campo no se encuentra reflejada de forma expresa en la misión, visión y valores de la entidad ni en otras publicaciones corporativas de interés dirigidas a su cliente interno, externo y personal colaborador, de forma homogénea.
ACTUACIONES	<p>2.1. Integrar en la misión, visión y valores, el compromiso de la empresa con la Igualdad de manera que quede patente en los mismos la proximidad de la organización con respecto al principio de equidad, como uno más de sus pilares estratégicos y de definición de la compañía.</p> <p>2.2. Replantear en la medida que sea necesario aquellos enunciados corporativos dirigidos a la plantilla que de igual modo no reflejan en la actualidad este compromiso adquirido por la compañía: manual de bienvenida, código ético, entre otros comunicados.</p> <p>2.3. Elaborar campañas en materia de igualdad, que reflejen el ideario de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en cuanto a la igualdad de oportunidades y darles visibilidad de forma que sirvan de sensibilización y de referente en lo relativo al comportamiento ideal que se espera de su personal (interno o colaborador), clientes externos y proveedores en este aspecto; puediendo generar una identidad propia del proyecto y fomentando la participación de todas las personas trabajadoras en estas iniciativas, de modo que se genere un producto</p>

	<p>donde todas ellas puedan verse reflejadas. Algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Campaña Día de la mujer (08 de marzo) ○ Campaña Día contra la violencia de género (25 de noviembre) <p>2.4. De forma similar, reformular los acuerdos escritos de colaboración que cada empresa plantea a proveedores y terceros, de modo que se recoja y declare su compromiso por la igualdad hacia el exterior.</p> <p>2.5. Incorporar la igualdad como un principio organizativo estratégico, mediante la certificación SGI (Sistema de Gestión de la igualdad – norma SGI 2010), con el objetivo de garantizar la <i>transversalidad de género</i> en la gestión por parte de la compañía.</p> <p>2.6. Obtener reconocimientos a la labor de la empresa en materia de igualdad, como el distintivo "Igualdad en la Empresa", expedido por el Ministerio de Igualdad, entre otros.</p>
PLAZOS	Primer semestre de 2022 y Durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de una misión, visión y valores con perspectiva de género en DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ▪ Número de enunciados corporativos elaborados y/o modificados incluyendo el compromiso con la igualdad. ▪ Número de iniciativas llevadas a cabo para la socialización del principio de igualdad. ▪ Existencia de una identidad propia del proyecto de igualdad (gráfica y/o estlogan). ▪ Número de medios utilizados para la difusión de todo lo anterior: papel, mailing, web,... y su alcance (nº de visitas, visualizaciones, descargas, entre otros).

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas implicadas en las distintas actuaciones de este bloque, por sexo. ▪ Consecución de la certificación SGI. ▪ Número de reconocimientos externos recibidos a la labor en materia de igualdad por parte de la empresa.
--	---

-SECCIÓN 3-	Selección, contratación y promoción interna
ÁREA	6. Gestión de Recursos Humanos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	<p>DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES posee en general una distribución actual de la plantilla por sexos bastante equilibrada encontrándose ciertamente feminizada. Así, el 60% del personal de la empresa son mujeres y el 40% restante, son hombres.</p> <p>En cuanto a contratación, la situación contractual del 60% de la plantilla está contrata en modalidad de obra y servicio, el 30% está contratada de forma temporal a tiempo parcial, el 5% se encuentra contratada como indefinida a tiempo completo y como temporal a tiempo completo respectivamente.</p> <p>Finalmente, en cuanto a estratos profesionales, el 100% de la plantilla ocupa puestos de personal base.</p>

ACTUACIONES

3.1. Revisar y garantizar que los protocolos de selección, evaluación y promoción interna de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. se encuentran diseñados bajo la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar su objetividad, equidad, eficiencia y transparencia; debiendo contemplar en líneas generales:

- Métodos de publicación de la oferta (a través de la web, recursos humanos, portales y servicios de empleo, consultoras, instituciones...), teniendo en cuenta la redacción en lenguaje inclusivo en caso de ser redactados en español, o manteniendo la publicación en inglés y por tanto garantizando la neutralidad del lenguaje en la redacción:
 - Determinar la relación y especificaciones que son necesarias e importantes para transmitir a *headhunters*, consultoras y similares, e incluir una cláusula en el contrato en la que se comprometan a realizar el proceso de selección bajo el principio de igualdad.
- Incluir en la publicación de la oferta la cláusula de igualdad por la que se regirán todas las fases del proceso de selección.
- Mantener el procedimiento de check para entrevistas (telefónicas, on line y presenciales)
- Elección de pruebas (técnicas, idiomas, reconocimientos médicos...)
- Determinar el valor o la puntuación que ocupará en la decisión final la/s entrevista/s, prueba/s... etc.
- Elaboración de informes tipo sobre los candidatos finalistas con puntuaciones objetivas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir mecanismos de compensación del género menos representado por categoría profesional o puesto de trabajo. • Elaborar estadísticas desagregadas por sexo del nº de candidatos/as que aplican a cada oferta, así como el registro de los que superan cada fase. <p>3.2. Sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección, impartiendo píldoras formativas por personal experto en igualdad, con el objetivo de garantizar la cláusula de igualdad y garantizar la objetividad de los procesos, basándose en la valoración y adecuación de perfiles profesionales técnica y competencialmente adecuados para la vacante, sin ningún tipo de discriminación.</p> <p>3.3. Facilitar al personal que se encuentra disfrutando de permisos de maternidad/paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencias por cuidado de personas, la información necesaria para darles la posibilidad participar en los procesos de promoción interna que se produzcan en la compañía durante esos períodos, con el objetivo de garantizar el acceso igualitario a todas las personas de la plantilla independientemente de sus circunstancias personales o familiares.</p>
PLAZOS	Segundo semestre de 2022.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisiones, modificaciones y actualizaciones del Protocolo de selección, y de promoción interna de la empresa. ▪ Existencia de un desarrollo de estadísticas de personal con perspectiva de género, referidas especialmente a las diferentes etapas de los procesos de selección, contratación, bajas y promoción, vigilando su progresión.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento de la paridad en la plantilla de la entidad, por área y puestos de trabajo, así como en lo relativo a puestos directivos, mandos intermedios y personal base.
--	--

-SECCIÓN 4-	Formación
ÁREA	4. Formación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	Hasta el momento, DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. no ha proporcionado formación en materia de igualdad a la plantilla.
ACTUACIONES	<p>4.1. Programar formaciones en igualdad anuales para todas las personas trabajadoras, siendo éstas impartidas por miembros de la Comisión de Igualdad o por parte de un equipo externo. Estos talleres deben tener una duración recomendada de 30'-45' y desarrollarse de forma presencial, en la medida de lo posible. Incluir una formación de carácter más especializado para la Comisión de Igualdad, así como para el reciclaje de todas aquellas personas responsables de evaluar candidaturas.</p> <p>4.2. Comprobar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras tras la formación a través de un cuestionario de calidad.</p> <p>4.3. Analizar si los talleres han despertado cambios de hábitos o comportamientos a través de la observación, pudiendo complementarse con la</p>

	<p>creación y envío de una encuesta. El período deseable de evaluación sería pasados 3 meses desde la formación.</p> <p>4.4 Elaborar un Plan de Formación Anual, de modo que se aseguren oportunidades de capacitación y desarrollo a toda la plantilla.</p>
PLAZOS	Primer semestre de 2023 y durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de talleres celebrados y de personas beneficiadas, por sexo. ▪ Grado de satisfacción en cuanto a esta actuación. ▪ Existencia de hábitos o comportamientos mejorados tras esta actuación. ▪ Número de acciones formativas genéricas llevadas a cabo. ▪ Número de trabajadores/as que han recibido formaciones específicas necesarias para el desarrollo de su trabajo diario.

-SECCIÓN 5-	Conciliación familiar, personal y profesional
ÁREA	5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. se rige en estos momentos por las medidas de conciliación incluidas dentro de sus convenios colectivos .
ACTUACIONES	5.1 Realizar una revisión de las medidas de conciliación actuales de la organización, junto con la colaboración de sus personas trabajadoras.

	<p>Esta colaboración podría hacerse a través de un cuestionario que recogiese información sobre los siguientes parámetros de conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevas medidas de interés para las personas trabajadoras diferentes a las ya existentes y que cubran la aparición de nuevas necesidades de conciliación derivadas de la crisis sanitaria del Covid-19. • Mejoras en los mecanismos laborales existentes de apoyo a posibles víctimas de violencia de género. • Otras medidas de apoyo y desarrollo personal. <p>5.2 Recopilar en un documento único todas las medidas de conciliación que se encuentran a disposición de la plantilla de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L., junto con la delimitación necesaria para su disposición.</p> <p>5.3 Facilitar el acceso a este documento para aquellas personas trabajadoras que quieran consultarlo de forma independiente.</p> <p>5.4 Llevar a cabo campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.</p>
PLAZOS	Primer semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un documento que recoja la totalidad de las medidas de conciliación existentes en la empresa. ▪ Número de medidas introducidas por encima de convenio. ▪ Número de personas implicadas en el estudio previo, por sexo. ▪ Número de trabajadores que accedan a este documento y a las nuevas medidas implantadas, por sexo. ▪ Mejora de los índices de retención del talento, por sexo.

	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de los índices de corresponsabilidad, en términos del nº de hombres y mujeres de la compañía con hijos y otros familiares a cargo que hacen un uso compartido de las medidas de conciliación disponibles, consiguiendo ambo sexos un mayor equilibrio entre desarrollo profesional y personal.
--	---

-SECCIÓN 6-	Valoración de puestos de trabajo, registro y auditoría salarial.
ÁREA	6. Retribución, Valoración de Puestos de trabajo y auditoría salarial.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Dirección y Recursos Humanos.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	<p>Actualmente la empresa dispone de una política retributiva marcada por los convenios colectivos de aplicación, para la estructura de puestos de trabajo existente en DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.</p> <p>Se ha llevado a cabo el registro salarial según lo marcado por el RD 902/2020, y cuyos resultados han puesto de manifiesto que la brecha de la media total de retribución en la compañía es de 46,50% y cuya diferencia es en favor de las mujeres.</p> <p>De igual forma, se ha realizado la auditoría salarial, incluida la VPT y el registro salarial exhaustivo para dicha auditoría.</p>
ACTUACIONES	<p>6.1. Implantar las medidas resultantes de la auditoría retributiva.</p> <p>6.2. Actualizar el registro salarial anualmente.</p> <p>6.3. Revisar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades la política retributiva propia de DAVEL</p>

	FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L., así como su recorrido para los diferentes puestos de trabajo.
PLAZOS	Segundo semestre de 2021
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudio de VPT, equidad interna y competitividad externa retributiva. ▪ Número de revisiones aplicadas a la política retributiva actual de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. en caso de encontrarse desajustes salariales sin justificar.

-SECCIÓN 7-	Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo
ÁREA	7. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos, siendo recomendable recibir ayuda legal, interna o externa.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	En la actualidad, DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. tiene implantado un Protocolo de prevención y actuación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo (se anexa a este plan).
ACTUACIONES	7.1. Socialización del citado protocolo , informando a la plantilla de forma especialmente clara del procedimiento de denuncia ante tales situaciones, así como las repercusiones de su activación.

	<p>7.2. Formación específica en materia de acoso a la Comisión de Igualdad, de forma que conozcan cómo contribuir a la prevención de situaciones de acoso, así como adquirir los conocimientos mínimos sobre la materia para saber cómo actuar y aplicar el protocolo de la compañía dada una situación de tal sensibilidad. La figura de <i>asesor/a confidencial</i> debe reunir un mínimo de 100h de formación en esta materia y en competencias relacionadas: comunicación, gestión de conflictos, entre otros.</p>
PLAZOS	Primer semestre de 2022 y durante la vigencia del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia y aprobación del protocolo. ▪ Número de formatos y canales utilizados para su difusión (díptico, pases informativos, píldoras de vídeo...) ▪ Número de personas que accedan a este documento, por sexo. ▪ Número de denuncias cubiertas bajo el protocolo por año. ▪ Número de personas formadas en materia de acoso, por sexo.

-SECCIÓN 8-	Protocolo para mujeres embarazadas
ÁREA	7. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos, siendo recomendable recibir soporte de PRL-Seguridad y Salud.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	La empresa no incluye en su manual de PRL los principales riesgos y medidas preventivas a seguir por las trabajadoras y la empresa en caso de que éstas queden embarazadas

	<p>durante su relación laboral o se encuentren en periodo de lactancia.</p> <p>De otra parte, la empresa no dispone de una guía de comunicación interna que establezca qué, cuándo y cómo deben comunicar las trabajadoras a la empresa, desde que quedan embarazadas hasta el momento en que se produce su plena reincorporación, en aras de velar por su seguridad.</p>
ACTUACIONES	<p>8.1. Redacción y socialización de esta guía de comunicación para la trabajadora embarazada, con la principal colaboración del servicio de PRL de la empresa, incluyendo entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Identificación de riesgos y/o situaciones peligrosas para las trabajadoras por puesto. o Eliminación de los riesgos identificados. o Evaluación de los riesgos no eliminados. o Establecimiento de la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. o Establecimiento de medidas preventivas durante el embarazo y la lactancia. o Procedimiento deseable de comunicación interna durante todo el periodo de gestación, maternidad y lactancia.
PLAZOS	Segundo semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un protocolo de comunicación, prevención y actuación para aquellas mujeres que quedan embarazadas durante su estancia laboral en la empresa. ▪ Número de canales utilizados para su difusión. ▪ Número de personas que accedan a este documento. ▪ Número de embarazadas que se acojan al procedimiento por año.

-SECCIÓN 9-	Violencia de Género
ÁREA	8. Violencia de Género
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. no cuenta con procedimiento de actuación formal en caso de que alguna persona trabajadora sea víctima de violencia de género.
ACTUACIONES	<p>9.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna establecidos acerca de los, derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L., facilitándoles el acceso y consulta a las mismas a través de la intranet.</p> <p>9.2. Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.</p> <p>9.3. Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que puedan llevar a cabo el asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>
PLAZOS	Primer y segundo semestre de 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Creación del procedimiento de actuación ▪ Número de casos atendidos por año. ▪ Número de acciones de comunicación e información llevadas a cabo para tal fin. ▪ Número de descargas de los documentos facilitados en la intranet. ▪ Número de consultas atendidas por este órgano.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de solicitudes de cambio de turno, adaptaciones de jornadas o flexibilidad horaria justificando este motivo.
--	---

-SECCIÓN TRANSVERSAL 1-	Plan de Comunicación en materia de igualdad
ÁREA	2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes internos, clientes externos y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad, Recursos Humanos y Marketing.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	En DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L., actualmente, no se cuenta con un Plan de Comunicación específico destinado a difundir todas las acciones y medidas que desde la empresa se destinan y/o se van a emprender para promover la igualdad (socialización del Plan de Igualdad).
ACTUACIONES	<p>T1. Diseñar un plan de comunicación que recoja los distintos hitos en materia de igualdad alcanzados –o en vías de logro- dentro de la compañía que serán objeto de comunicación, así como su estrategia de difusión.</p> <p>Para la ejecución del plan, se hace necesario el desarrollo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ BRIEFING. Documento que, como inicio de la campaña publicitaria de cada hito objeto de comunicación, defina: <ul style="list-style-type: none"> ○ Antecedentes y situación de partida. ○ Público objetivo o <i>target</i>: interno y/o externo. ○ Objetivos. ○ Mensaje. ○ Canales de difusión.

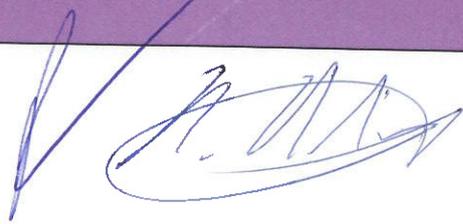
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Calendario (duración fechas de inicio, control y finalización), distinguiendo 3 momentos en relación al hecho: el "pre", "durante" y "post", susceptibles de ir siendo narrados a la plantilla y/o externos según proceda. ○ Presupuesto y recursos disponibles. ○ Indicadores de seguimiento o KPI's. <p>➤ SEGUIMIENTO de la/s campaña/s.</p> <p>➤ EVALUACIÓN Y FEEDBACK.</p> <p>T.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tabloneros... Además de prestar atención al aspecto textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades... entre otros.</p> <p>T.3. Publicar en la web corporativa de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. que la compañía cuenta con un Plan de Igualdad. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. en materia de igualdad para con su plantilla.</p>
PLAZOS	Durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. ▪ Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas).

- Alcance de cada campaña (visualizaciones, share...)
- Número de personas implicadas, por sexo.
- Número de medios y canales empleados, por campaña.
- Número de documentos y medios revisados y corregidos.

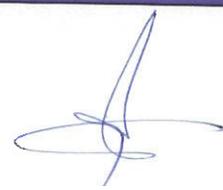
The page contains several handwritten blue ink marks. On the left, there is a large, sweeping scribble that starts from the bottom left and extends towards the center. In the middle, there is a circular scribble with several overlapping lines. To the right of this, there is another circular scribble, more compact and dense. Further down and to the right, there is a smaller, more defined signature or mark consisting of a horizontal line with a vertical line crossing it.

ÁREAS DE MEJORA	SECCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
1. Organigrama y cultura organizacional	1. Comisión Negociadora de Igualdad	1.1 Definir su misión, funciones y ámbitos de actuación .	Segundo semestre de 2021
		1.2 Asignar las funciones y roles de sus miembros.	Segundo semestre de 2021
		1.3 Fijar un calendario de reuniones periódico.	Segundo semestre de 2021
		1.4 Determinar objetivos y KPI's .	Durante la vigencia del plan
		1.5 Recoger y publicar lo anterior por escrito, bajo documento oficial .	Durante la vigencia del plan
		1.6 Redacción de actas y memoria .	Durante la vigencia del plan

ÁREAS DE MEJORA	SECCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders)	-Transversal 1- Plan de Comunicación en materia de igualdad	T.1 Diseñar un Plan de Comunicación para las distintas actuaciones que recoge el Plan de Igualdad.	Durante la vigencia del plan
		T.2 Revisar, corregir y fomentar el uso de imágenes y del lenguaje	Durante la vigencia del plan

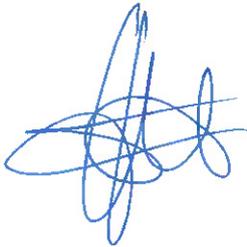
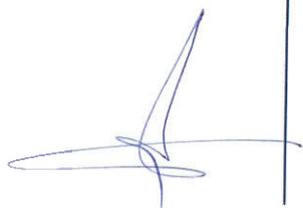
 		inclusivo y revisar la neutralidad del mismo.	Durante la vigencia del plan
		T.3 Publicar en la web infografía del Plan de Igualdad.	
	2. Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial	2.1 Revisión de la misión, visión y valores de DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L. de modo que incluyan el principio de igualdad.	Primer semestre de 2022
		2.2 Reformular otros enunciados corporativos.	Primer semestre de 2022
		2.3 Socialización del compromiso de igualdad de la empresa.	Durante la vigencia del plan
	2.4 Reformular acuerdos de colaboración con terceros.	Durante la vigencia del plan	

ÁREAS DE MEJORA	SECCIONES	ACTUACIONES	PLAZOS
3. Selección, Contratación y Promoción Interna	3. Selección, contratación y promoción interna	3.1 Revisar, modificar y crear los protocolos bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.	Segundo semestre de 2022
		3.2 Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección.	Segundo semestre de 2022
		3.3 Facilitar al personal que se encuentre disfrutando de permisos,	Durante la vigencia del plan



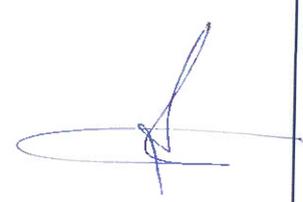
		la información para acceder a promociones internas.	
4. Formación	4. Formación	4.1 Programar talleres anuales formativos en igualdad para la plantilla y específica para la Comisión.	Primer semestre 2023 Durante la vigencia del plan
		4.2 Comprobar la satisfacción provocada con estos talleres.	Anualmente Durante la vigencia del plan
		4.3 Analizar cambios de hábitos o comportamientos tras la formación.	Anualmente Durante la vigencia del plan
		4.4 Revisar la gestión del Plan de Formación anual para garantizar la igualdad de oportunidades.	Primer semestre de 2023 y Anualmente
5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	5.1 Revisar y en su caso, actualizar medidas de conciliación existentes en la empresa.	Primer semestre de 2025
		5.2 Recoger las mismas en un documento corporativo.	Primer semestre de 2025
		5.3 Facilitar acceso a este documento de medidas de conciliación.	Primer semestre de 2025
		5.4 Campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad.	Durante la vigencia del plan
6. Retribución, Valoración de puestos de trabajo y Auditoría Salarial	6. Retribución, Valoración de puestos de trabajo y Auditoría Salarial	6.1 Implantar las medidas resultantes de la auditoría retributiva.	Segundo semestre de 2021
		6.2 Actualizar registro salarial y realizar auditoría retributiva.	Segundo semestre de 2021
		6.3. Revisar y actualizar la política salarial con base a los resultados de la auditoría previa.	Segundo semestre de 2021

7. Protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo	7. Protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo	7.1 Socializar el protocolo del que dispone la compañía.	Durante la vigencia del plan
	8. Protocolo de Embarazadas	7.2 Formación específica de acoso a la Comisión de Igualdad. 8.1 Redactar, aprobar y socializar el citado protocolo.	Primer semestre de 2022 Segundo semestre de 2023

8. Violencia de Género	9. Violencia de Género	9.1 Informar a la plantilla de los derechos para las personas víctimas de violencia de género, y de las acciones incluidas en el plan.	Primer semestre 2024 Durante la vigencia del plan
		9.2 Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.	Primer semestre 2024 Durante la vigencia del plan
		9.3 Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que den asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.	Segundo semestre 2024





En el cuadrante anterior se facilita a **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** un calendario borrador de las distintas acciones que cada empresa podría emprender durante el periodo 2020-2022, de acuerdo con el Plan de Igualdad propuesto por **CONTALENTO** para esta empresa.

Este calendario acoge en primer lugar la implantación plena de las Comisiones de Igualdad para que, a partir de ésta, dicho órgano sea capaz de liderar la puesta en marcha del resto de acciones del plan y posteriores revisiones del mismo de forma autónoma.

En concreto, a esta acción le sucederán el resto de medidas planteadas, pudiendo incurrir para determinadas actuaciones en solicitar ayuda externa experta en cada materia. Finalmente, se aporta un **resumen de las actuaciones y tiempos planteados:**

Segundo semestre de 2021

- Definir su **misión, funciones y ámbitos de actuación.**
- Asignar las **funciones y roles** de sus miembros.
- Fijar un **calendario de reuniones** periódico.
- **Implantar las medidas** resultantes de la **auditoría retributiva.**
- Actualizar **registro salarial y realizar auditoría retributiva.**
- Revisar y **actualizar la política salarial** con base a los resultados de la auditoría previa.

Primer semestre de 2022

- Revisión de la **misión, visión y valores** de **DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.** de modo que incluyan el principio de igualdad.
- Reformular **otros enunciados corporativos.**
- **Formación específica de acoso** a la Comisión de Igualdad.

Segundo semestre de 2022

- **Revisar, modificar y crear los protocolos** bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- **Sensibilizar y formar** en materia de igualdad a las personas **responsables de los procesos de selección.**

Primer semestre de 2023

- Programar **talleres anuales formativos en igualdad para la plantilla y específica para la Comisión.**
- **Revisar la gestión del Plan de Formación anual** para garantizar la igualdad de oportunidades.

Segundo semestre 2023

- **Redactar, aprobar y socializar** el protocolo de embarazo.

Primer semestre 2024

- **Informar a la plantilla** de los derechos para las personas víctimas de violencia de género, y de las acciones incluidas en el plan.
- **Sensibilizar a la plantilla** en materia de violencia de género.

Segundo semestre 2024

- Facilitar **información acerca de** Asociaciones, Ayuntamientos y/o **entidades que den asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.**

Primer semestre 2025

- **Revisar** y en su caso, actualizar medidas de conciliación existentes en la empresa.
- Recoger las medidas de conciliación en un **documento corporativo.**
- Facilitar **acceso al documento** que recoge las medidas de conciliación.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad

SECCIÓN 1: Comisión Negociadora de Igualdad

- Determinar objetivos y KPI's.
- Recoger y publicar los objetivos y KPI'S por escrito, bajo documento oficial.
- Redacción de actas y memoria.

Sección 2: Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial

- Reformular acuerdos de colaboración con terceros.
- Socialización del compromiso de igualdad de la empresa.

Sección 3: Selección, contratación y promoción interna

- Facilitar al personal que se encuentre disfrutando de permisos, la información necesaria para ofrecerle la posibilidad de acceder a promociones internas.

Sección 4: Formación

- Programar talleres anuales formativos en igualdad.
- Comprobar la satisfacción provocada con estos talleres.
- Analizar cambios de hábitos o comportamientos tras la formación.

Sección 5: Conciliación personal, familiar y laboral

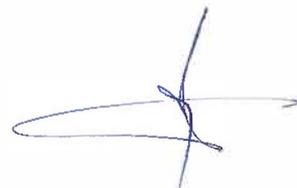
- Campañas de sensibilización de fomento de la corresponsabilidad.

Sección Transversal 1: Plan de comunicación en materia de igualdad

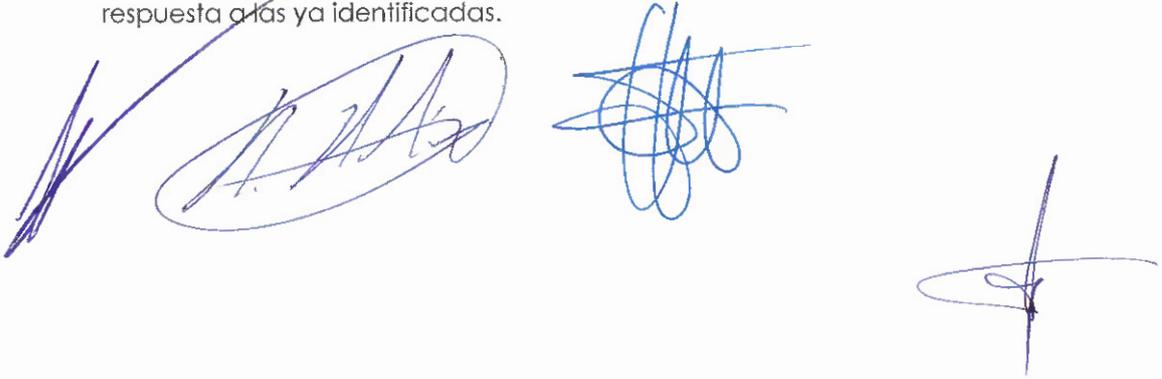
- Revisar, corregir y fomentar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
- Publicar en la web infografía del plan de igualdad.

5.5. Seguimiento y evaluación

- El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas debe verificar el logro de su ejecución, el cumplimiento de las mismas con el nivel de prioridad establecido, recursos previstos, metodología utilizada, agentes implicados, adecuación de los objetivos intermedios planteados, entre otros; proporcionando así información fundamental para la **mejora continua y la medición del impacto del trabajo por la igualdad de oportunidades llevado a cabo por parte de la empresa.**
- A este respecto, se recomienda al menos con una **periodicidad semestral**, llevar a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad en función de los siguientes objetivos:
 - Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan y la introducción de posibles cambios y sus causas.



- Valorar el impacto de las medidas adoptadas y su relación con los objetivos previstos.
- Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Four handwritten signatures in blue ink are arranged horizontally. From left to right: the first is a long, sweeping stroke; the second is a signature with a large oval loop; the third is a dense, circular scribble; and the fourth is a simple, vertical signature with a horizontal crossbar.

CONSIDERACIONES FINALES

La **validez** del presente Plan de Igualdad es de 4 años, por lo que queda vigente **durante todo el periodo de Septiembre 2021- Septiembre 2025**, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización del mismo para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa. El **ámbito de aplicación** de este plan incluye **el centro de trabajo de Málaga y a todo el personal perteneciente a DAVEL FORMACIÓN Y CONSULTORÍA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES S.L.**

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad en el seno de la Comisión de Igualdad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo a su actividad, con el objetivo final de poder cumplir de manera efectiva con sus obligaciones con respecto a la igualdad de oportunidades³.

Finalmente, una vez que el plan sea aprobado y esté constituida como primera actuación la Comisión de Igualdad, **la empresa debe registrar el Plan de Igualdad** de acuerdo con la normativa vigente⁴.

Jesús Gómez Gómez 78970175-C

Representante CC00



Roman Martín Alcantara
44577569-G



CRISTINA DOMÍNGUEZ

CASTILLO

74867968 R



MURIA CEREZA CEREZA
25696709-01



³ Determinadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como por el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

⁴ Sistema REGCON mientras se desarrolla el Registro propio para planes de igualdad de acuerdo al Real Decreto-ley 6/2019. Más información en Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad: 915 24 68 06 o pdi@inmujer.es.

ANEXOS

