

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

AGENCIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE ANDALUCÍA IDEA



Junta de Andalucía

Consejería de Transformación Económica,
Industria, Conocimiento y Universidades

Agencia de Innovación y Desarrollo
de Andalucía IDEA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN :

- 1.1 Presentación de la Empresa
- 1.2 Marco Legal de un Plan de Igualdad
- 1.3 Principios que rigen el Plan de Igualdad
- 1.4 Estructura
- 1.5 Ámbito de aplicación
- 1.6 Vigencia del Plan de Igualdad
- 1.7 Compromiso de la Empresa con la Igualdad
- 1.8 Constitución de la Comisión de igualdad

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

3. DISEÑO DEL PLAN:

- 3.1 Objetivos del Plan de Igualdad de IDEA
- 3.2 Descripción de medidas y acciones

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

5. COMUNICACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía, es una Agencia pública empresarial dotada de personalidad jurídica pública diferenciada de la Administración de la Junta de Andalucía, con patrimonio y tesorería propios y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines, así como de autonomía de gestión y administración, a la que corresponde con carácter general la promoción y desarrollo de la actividad económica de Andalucía.

La Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía IDEA es la Agencia de desarrollo regional del Gobierno andaluz, además de un instrumento especializado fundamentalmente en el fomento de la innovación en la sociedad andaluza.

Para ello, realiza un importante esfuerzo en la labor de apoyo al empresariado andaluz: desde la gestión y concesión de incentivos a las empresas, a la gestión de proyectos y programas de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades, así como a la construcción de infraestructuras industriales y tecnológicas

1.INTRODUCCIÓN

1.2 Marco legal de un plan de igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y es, asimismo, un principio reconocido en la Unión Europea, a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2. consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, surge la aprobación de La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Además, desde la aprobación del Real Decreto Ley 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, también estarán obligadas a implantar planes de igualdad las empresas que tengan más de 150 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2020), las empresas que tengan más de 100 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2021) y las empresas con más de 50 trabajadores/as (a partir del 8 de marzo de 2022

1.INTRODUCCIÓN

1.2 Marco legal de un plan de igualdad

Cabe destacar también, las modificaciones posteriores realizadas en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, e 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.



1. INTRODUCCIÓN

1.3 Principios que rigen el plan de igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- De naturaleza correctora y preventiva, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1. INTRODUCCIÓN

1.4 Estructura

El Plan de Igualdad de IDEA se estructura en los siguientes apartados:

A. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

El diagnóstico de la empresa se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa y por la plantilla de profesionales en materia de: características de la plantilla, selección, formación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo y condiciones laborales.

Junta de Andalucía

B. DISEÑO DEL PLAN

El Plan de Igualdad ha sido elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las oportunidades de mejora en materia de igualdad de género. En este plan se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y las acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las unidades responsables de su realización e indicaciones y/o criterios de seguimiento de las acciones

C. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del cumplimiento del plan la realizarán las personas designadas en la Comisión de Igualdad recogiendo el grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1. INTRODUCCIÓN

1.5 Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad se aplica en todo el territorio español para la Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía y englobará a toda la plantilla que la compone actualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.

1.6 Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, y, que la entrada en vigor de las medidas concretas, puede ser distinta y progresivas tiene una vigencia de CUATRO AÑOS desde su firma.

Las partes comenzarán la negociación para el nuevo plan, cuatro meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan

Junta de Andalucía

1.7 Compromiso de la dirección de IDEA

La cultura de la Agencia IDEA está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

Es por este motivo, por el que la Dirección firma su compromiso para poner en marcha el proyecto de Igualdad de Oportunidades fue expresado y difundido de manera formal en julio de 2021, mediante una comunicación dirigida a la plantilla. En esta comunicación se ha informado de la puesta en marcha del proyecto, fases y plazos.

1. INTRODUCCIÓN

1.8 Constitución de la Comisión de Igualdad

La constitución de la Comisión de Igualdad se realizó en septiembre de 2021 de la empresa. Conformado de forma paritaria por mujeres y hombres, con el objetivo de constituir lo más equilibradamente posible la Comisión.

La comisión de Igualdad está formada:

Por parte de la empresa:

- M^a Antonia Rodríguez Márquez. Presidenta
- M^a del Mar Alonso Araujo.
- Oscar Navarro Aroca.
- Jesús Callejo Maderuelo

Y en su condición, a las siguientes personas como suplentes:

- Palma Muñoz Morquilla.
- Belén Elvira Pandelet.
- Fátima Ortiz- Romero.
- Emilio Martínez Baquero.

Junta de Andalucía

Por parte social:

- Carmen González Álvarez, miembro Comité Empresa.
- María Gómez Pérez, miembro Comité Empresa.
- Javier Molina Mercado, Delegado de Personal de Jaén.
- Germán Ayala Jiménez, Representante Personal de Málaga.

Y en su condición, a las siguientes personas como suplentes:

- Daniel Cisneros, miembro Comité Empresa.
- Carolina García Córdoba, Delegada de Personal de Almería.
- Ezequiel Ferrero, miembro Comité Empresa.
- Vanesa Fuentes Martín, Delegada de Personal de Granada.

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional que permite conocer en qué situación se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades. El objetivo del diagnóstico es proporcionar información sobre las características, las necesidades y las opiniones de las personas que trabajan en la empresa, detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Por lo tanto, el diagnóstico sirve de base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del Plan de Igualdad.

Se ha realizado un amplio análisis de situación partiendo de la realidad laboral de IDEA a través de un doble diagnóstico: uno cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa, con información proporcionada por la misma, y un diagnóstico del estado de opinión de la plantilla en materia de igualdad a través de una encuesta. Han sido **objeto de estudio** de análisis los siguientes puntos:

ÁREAS OBJETO DE ANÁLISIS

1

Cultura de empresa y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

2

Impacto en la sociedad y responsabilidad social empresarial

3

Características de la plantilla

4

Movimientos de personal

5

Procesos de gestión de recursos humanos:

- Selección
- Formación
- Promoción de personal

6

Política y estructura retributiva

7

Conciliación de la vida laboral y familiar

8

Comunicación, imagen y lenguaje

9

PRL y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

3. DISEÑO DEL PLAN

El principal objetivo que persigue la Agencia IDEA con la implantación de su II Plan de Igualdad de Género es garantizar permanentemente la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en su empresa, así como eliminar las posibles desigualdades y situaciones de discriminación que surjan en la entidad por razón de género; en concordancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad de la Agencia IDEA, acordados en el Comité de negociación, **son los siguientes:**

- Promover en IDEA el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo
- Concienciar y sensibilizar a la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para proteger a todos los empleados y empleadas en esta materia
- Avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa

3.2 Descripción de medidas y acciones

La dirección de la Agencia IDEA se compromete a establecer y desarrollar las políticas y medidas pertinentes para alcanzar los objetivos anteriormente definidos, con la colaboración de la Comisión de Igualdad.

1

ACCESO AL EMPLEO/POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 1

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que en las fases de selección y contratación (entrevistas) se basen en criterios objetivos evitando sesgos inconscientes tradicionalmente considerados de un género u otro (preparando diversos paneles de entrevistadores/as, con entrevistas estructuradas en las que se pregunte lo mismo en todas las fases de manera objetiva, etc.)	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, con el objetivo de asegurar la calidad y objetividad en los procesos.	
DESCRIPCIÓN	<p>Para la realización de esta medida debemos generar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevistas sin sesgos de género y no discriminatorias acorde con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar - Formación de sesgos inconscientes para todo el personal de selección 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Área de RRHH y Medios	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023
RECURSOS	Área de RRHH y Medios y persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía de entrevistas objetivas	
	Formación en sesgos inconscientes (nº de personas formadas/nº de personas del departamento)	

1

ACCESO AL EMPLEO/POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 2		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Seguir garantizando la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda el/la candidata/a del sexo menos representado.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos.	
DESCRIPCIÓN	Con los datos de diagnóstico analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Todas las personas candidatas	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento y categoría	

1

ACCESO AL EMPLEO/POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 3		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que en el proceso de onboarding se comuniquen las políticas de igualdad y no discriminación.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Sensibilizar a las personas de nueva incorporación sobre la política y las medidas de igualdad de oportunidades promovidas por IDEA como entidad.	
DESCRIPCIÓN	Entre la documentación a entregar en el proceso de onboarding de la compañía aparecerá el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, para un efectivo conocimiento, respeto y consecución de los principios de la organización en materia de igualdad y no discriminación, así como las vías de comunicación de la compañía para estos procesos.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Todas las personas de nueva incorporación	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de incorporaciones y comunicaciones realizadas	
	Espacio virtual para alojar la documentación	

2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA/ ACCIÓN 4		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Criterios de clasificación profesional	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	<p>Revisar y establecer una serie de criterios de los puestos de trabajo en los que sea posible algún tipo de discriminación.</p> <p>Se pretende que las categorías profesionales estén todas en masculino y femenino o en neutro si es posible, y las definiciones de en qué consisten esos grupos o categorías, en neutro.</p>	
DESCRIPCIÓN	Criterios neutros que pueden ser aplicados en igualdad a hombres y mujeres.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Diciembre 2022
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de puestos de trabajo revisados	
	Nº de puestos de trabajo modificados	

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA/ACCIÓN 5

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Seguir garantizando la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda el/la candidata/a del sexo menos representado.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar un equilibrio en las diversas categorías profesionales de la compañía, para que no exista subrepresentación masculina o femenina en los puestos.	
DESCRIPCIÓN	Con los datos de diagnóstico analizar las personas de cada departamento y puesto y garantizar siempre que se pueda y a igualdad de condiciones la medida de acción positiva. Esto debe estar debidamente justificado con los criterios de valoración de candidaturas.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de candidaturas de hombres, Nº de candidaturas de mujeres, sexo persona elegida y nº de personas desagregada por sexo del departamento y categoría	

MEDIDA/ACCIÓN 6		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer que cualquier persona de la plantilla de IDEA, independientemente de su situación contractual tengan las mismas posibilidades de promoción.	
DESCRIPCIÓN	<p>Para el desarrollo de esta medida se llevará a cabo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación de las vacantes de promoción a todas las personas trabajadoras - Eliminación de cualquier tipo de requisito que genere discriminación - Eliminación de los sesgos inconscientes - Comunicar nuestro compromiso con esta medida a toda la plantilla para evitar que las personas que se acojan a medidas de conciliación se postulen a la vacante 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Nº de personas con medidas de conciliación (desagregadas por sexo y por tipo de medida excedencias o reducciones de jornada), nº de personas (desagregadas por sexo) que han tenido promoción (acceso a categorías profesionales)</p> <p>Nº de comunicaciones enviadas a toda la plantilla</p> <p>100% de las vacantes no cuentan con requisitos discriminatorios</p>	

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA/ACCIÓN 7		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en liderazgo femenino	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Favorecer que las mujeres de la organización accedan a una formación específica en liderazgo femenino para fomentar la promoción de estas a puestos de responsabilidad donde actualmente están menos representadas	
DESCRIPCIÓN	Diseñar una acción formativa anual sobre liderazgo femenino, a esta formación tendrán acceso todas las mujeres de la organización.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla femenina	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Septiembre 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones formativas desarrolladas	
	Nº de mujeres formadas en esta formación/ nº de mujeres totales	

4

FORMACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 8

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en políticas de igualdad para personal directivos y mandos intermedios	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Incluir en los programas formativos formación en políticas de igualdad para la Dirección. Dotar al equipo de Dirección de conocimiento y técnicas para que el personal sea activo en la inducción de la cultura de igualdad en la empresa	
DESCRIPCIÓN	<p>1. Formación al personal directivo y de mandos intermedios para que disfruten la cultura de igualdad.</p> <p>2. Incluir en el Plan de Formación dirigido a la Dirección de la Agencia formación completa sobre los contenidos de la Ley de igualdad entre mujeres y hombres y en concreto, sobre prevención de la discriminación por razón de sexo, acoso laboral, nuevos derechos laborales en materia de conciliación, embarazo, maternidad, lactancia y salud laboral y la diversidad como fuente de ventaja competitiva.</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Personal directivo y mandos intermedios	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones formativas desarrolladas	
	Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas por categoría	

4

FORMACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 9		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Formación en igualdad de trato y oportunidades a personal de nueva incorporación	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y conocimiento de las políticas de igualdad al personal de nueva incorporación.	
DESCRIPCIÓN	Se diseñará una acción formativa en igualdad de trato de oportunidades en formato online alojado en una plataforma de formación para que durante el proceso de onboarding, toda persona de nueva incorporación a la compañía tendrá que realizar esta formación.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Todo el personal de nueva incorporación	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación de la formación en igualdad Nº de personas formadas (desagregadas por sexo)/ nº de personas de nueva incorporación	

4

FORMACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 10

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Revisión de todos los contenidos de las formaciones, en cuanto a lenguaje y material, desde una perspectiva de género.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en cuanto al lenguaje de las formaciones.	
DESCRIPCIÓN	Se revisarán todos los contenidos formativos ofertados hasta el momento, así como los materiales diseñados y se creará un proceso para la revisión de nuevos contenidos y materiales formativos a través de la comisión de igualdad que garantice un lenguaje con perspectiva de género en las formaciones. En caso de no cumplirse la comisión modificará los contenidos o materiales oportunos.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + material formativo	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	100% de la documentación formativa con lenguaje neutro	

MEDIDA/ACCIÓN 11

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Incluir en el plan de Formación de manera permanente formación en igualdad de oportunidades y acoso sexual y acoso por razón de sexo, realizando talleres de sensibilización.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Favorecer la concienciación sobre la importancia de la igualdad de oportunidades.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida tendrá dos acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una acción formativa permanente en el plan de formación, para recordar y reforzar anualmente la importancia de igualdad y prevención del acoso. Esta formación se irá actualizando en base a los cambios legales y los avances en igualdad de oportunidades - Diseñar talleres de sensibilización específicos (1-2 al año) de forma que cada año trabajemos un tema concreto (brecha de género, techo de cristal, violencia de género, corresponsabilidad...) 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + proveedor de formación	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones formativas realizadas anualmente	
	Nº de personas (desagregas por sexo) formadas	
	Nº de talleres de sensibilización realizados anualmente	

MEDIDA/ACCIÓN 12

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Análisis bienal de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres dentro de los mismos grupos profesionales, desagregados por sexo, con otras variables como la edad, la formación, situación familiar, etc.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Disminuir y verificar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres	
DESCRIPCIÓN	Cada 2 años, se llevará a cabo un análisis de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en IDEA, en este análisis compararemos las medias y los promedios de las retribuciones percibidas según salario base y complementos salariales de los hombres y mujeres de IDEA. En caso de existir brecha salarial, se estudiarán los motivos y se incluirán medidas para la reducción de las mismas. Este estudio se compartirá con la comisión de seguimiento.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y medios + Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2024	Cada dos años
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de análisis de las diferencias retributivas	
	Porcentaje de brecha salarial	

MEDIDA/ACCIÓN 13		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Información a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Disminuir y verificar la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres	
DESCRIPCIÓN	Unido a la medida anterior, la comisión de seguimiento del Plan estará informada del análisis realizado, de tal forma que en el seno de la comisión puedan plantearse nuevas medidas para la reducción de la brecha si la hubiera.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2024	Cada dos años
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro retributivo cada dos años	
	Análisis de brecha salarial	

MEDIDA/ACCIÓN 14		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Garantizar la transparencia salarial, dando cumplimiento al RD 902/2020 de 13 de octubre, facilitando al trabajador o trabajadora que lo solicite las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Transversalizar la política de transparencia salarial y la no existencia de trato discriminatorio por razón de género respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas y aplicables en IDEA	
DESCRIPCIÓN	Cuando un trabajador/a quiera conocer las diferencias porcentuales de IDEA, le pedirá a la comisión de seguimiento o la RLT esta información. Se le informará, por tanto, de las retribuciones promediadas entre hombres y mujeres según la clasificación aplicable.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento o RLT	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Continuo
RECURSOS	Análisis de brecha (diferencias porcentuales)	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de personas que han solicitado información	

INFRARREPRESENTACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 15		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Compartir anualmente con la Comisión del Seguimiento del Plan, información sobre la composición de la plantilla, en los distintos departamentos y niveles jerárquicos	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Analizar los niveles de infrarrepresentación en los distintos departamentos y niveles, para diseñar y determinar las medidas de acción positiva necesarias que permitan eliminar la segregación ocupacional de mujeres y de hombres tanto horizontal como verticalmente, cumpliendo así el objetivo de igualdad recogido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el artículo 17.4 del Estatuto de los trabajadores	
DESCRIPCIÓN	El Área de RRHH y Medios, extraerá anualmente la información relativa a la composición de la plantilla en los distintos departamentos y niveles jerárquicos y enviará esta información a la comisión de seguimiento. La comisión de seguimiento evaluará esta composición y diseñará o establecerá nuevas medidas que eliminen la posible segregación horizontal y vertical de IDEA.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2023	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + servidores internos	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Información de la composición (índice de concentración y brecha de género)	

MEDIDA/ACCIÓN 16

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaborar y difundir entre toda la plantilla, un documento informativo que contemple todos los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar recogidos en el convenio colectivo de aplicación, así como las medidas internas reconocidas por IDEA para toda su plantilla, tanto las previas como las que se derivan de este Plan de Igualdad y aquellas que surjan como nuevas propuestas	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Informar a la plantilla de las medidas de conciliación aprobadas en el Plan de Igualdad para que puedan hacer uso de éstas.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida se llevará a cabo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación y el proceso para solicitarlas - Comunicación de este documento a través de los canales internos y además será alojado en el servidor de IDEA - Revisión y modificación del documento con la incorporación de nuevas medidas durante los años de vigencia del Plan de Igualdad 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2023	Diciembre 2023
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Documento con las medidas</p> <p>Comunicaciones del documento (vías)</p>	

7

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

MEDIDA/ACCIÓN 17		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Sensibilizar sobre la desconexión digital para asegurar el descanso de la plantilla.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral diaria a través de la desconexión digital	
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán campañas de sensibilización digital (1 o 2 al año) para concienciar sobre la importancia de la desconexión digital, así como establecimiento de límites horarios de reuniones, llamadas, etc. Para ello primero se creará un protocolo de buenas prácticas digitales y después será comunicado.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2024	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Creación del protocolo	
	Nº de campañas realizadas al año	

MEDIDA/ACCIÓN 18		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Tratar de concienciar a las personas trabajadoras de la importancia de la corresponsabilidad tanto en el entorno laboral como familiar.	
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad (1 o 2 al año), en estas campañas se trabajará la importancia de la responsabilidad compartida para evitar seguir transmitiendo los roles y estereotipos de género y mejorar la situación de las mujeres.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de campañas realizadas anualmente Nº de comunicaciones enviadas Temas trabajados Satisfacción de la plantilla por estas campañas	

8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA/ACCIÓN 19		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Aprobar y comunicar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Aprobación y comunicación del protocolo de acoso y discriminación de la compañía para detectar, corregir y sancionar, aquellos comportamientos o acciones que puedan suponer acoso o discriminación en materia de género.	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida tendrá diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comisión negociadora revisará y aprobará el protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno de las negociaciones del plan de igualdad - El Área de RRHH y Medios enviará dicho protocolo a través de los medios de comunicación internos a toda la plantilla y especialmente a los responsables de equipos para trasladárselos a sus equipos. En esta comunicación se hará hincapié en las vías para las denuncias y donde encontrar el modelo de denuncia. - El protocolo estará alojado en una plataforma accesible para todo el personal permanentemente 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Septiembre 2022
RECURSOS	Persona experta en igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Creación del protocolo y aprobación en la comisión</p> <p>Nº de comunicaciones enviadas con el protocolo</p> <p>Protocolo alojado en un servidor interno de la Agencia</p>	

8

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA/ACCIÓN 20		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaboración de un informe anual por parte del responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Garantizar el correcto funcionamiento del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y conocer los casos tratados	
DESCRIPCIÓN	Anualmente la persona responsable de igualdad o en su defecto la persona instructora de las denuncias, registrará y elaborará un informe de los casos tratados, independientemente de su naturaleza o resolución. Este informe será enviado a la comisión de seguimiento para que esta pueda evaluar el correcto funcionamiento del protocolo y establecer medidas de seguimiento.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsable de igualdad	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2023	Continuo
RECURSOS	Responsable de igualdad	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de los expedientes tramitados y su resultado	

MEDIDA/ACCIÓN 21

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar y comunicar una Guía de ayuda a víctimas de violencia de género, haciendo alusión a la responsable de igualdad como referente en el procedimiento	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Garantizar y mejorar la situación de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.	
DESCRIPCIÓN	Elaboración de una guía con las medidas establecidas en el protocolo de ayuda a las víctimas de violencia de género y las vías o proceso de comunicación de la situación. Esta guía será comunicada a toda la plantilla a través de los medios de la empresa y alojada en un servidor interno de acceso a toda la plantilla.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2024	Noviembre 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía creada y comunicada	

MEDIDA/ACCIÓN 22

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la mujer	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la violencia de género con el objetivo de prevenir los casos y acercarse a las personas que puedan estar sufriendo dicha situación	
DESCRIPCIÓN	Una vez al año, pudiendo ser el 25 de noviembre, se llevará a cabo una campaña de sensibilización en violencia de género. Esta campaña estará diseñada por el Área de RRHH y Medios y puede realizarse a través de cartelería, videos, imágenes, en formato físico en oficina o virtualmente por los medios de comunicación internos de IDEA.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento + Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Noviembre 2022	Anual
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de comunicaciones realizadas	
	Nº de soportes creados (cartelería, imágenes...)	
	Satisfacción de la plantilla por estas campañas	

10

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 23		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en los acuerdos, las comunicaciones y demás documentación de la organización.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Evitar estereotipos de género en todos los ámbitos que puedan afectar a la compañía y que faciliten la reproducción de desigualdades de género en la organización tanto a nivel interno como externo.	
DESCRIPCIÓN	Para llevar a cabo esta medida se establecerá un calendario de revisión del lenguaje en los acuerdos, comunicaciones y documentación de IDEA. El Área de RRHH y Medios irá progresivamente revisando y modificando toda aquella documentación que no cumpla con un lenguaje no sexista. También se revisará especialmente la página web y las comunicaciones en RRSS.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Calendario de revisión	
	Nº de documentos revisados y modificados	

10

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

MEDIDA/ACCIÓN 24

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Difundir el plan de igualdad en los medios de comunicación que dispone la organización	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Comunicar a toda la plantilla y a nuestros grupos de interés la aprobación del plan de igualdad y nuestro compromiso con el principio de igualdad	
DESCRIPCIÓN	<p>Se diseñarán dos comunicaciones:</p> <p>1. Comunicación a la plantilla. El plan de igualdad se difundirá a toda la plantilla mediante una comunicación interna a través de los canales de IDEA (ej. Correo electrónico) y/o a través de servidores internos. El plan de igualdad quedará alojado indefinidamente en los servidores internos para consulta del trabajador/a. También es posible hacer cartelería con códigos QR donde el trabajador/a escanee el código y se descargue directamente el plan.</p> <p>2. Comunicación a grupos de interés (proveedores, clientes, etc). Esta comunicación se puede hacer a través del correo electrónico o simplemente estableciendo un apartado de igualdad en nuestra página web donde alojemos el plan de igualdad junto con otras noticias.</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Julio 2022	Octubre 2022
RECURSOS	Área de RRHH y Medios	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicaciones realizadas	

MEDIDA/ACCIÓN 25		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Elaboración de un manual para la utilización de un lenguaje no sexista.	
PRIORIDAD	Media	
OBJETIVO	Garantizar el uso correcto del lenguaje inclusivo tanto oral como escrito, incluyendo recomendaciones para el tratamiento de la comunicación con perspectiva de género.	
DESCRIPCIÓN	El Área de RRHH y Medios junto con la comisión de seguimiento, elaborarán un manual para la utilización de un lenguaje no sexista. Este manual será enviado a toda la plantilla para su uso, con esto garantizaremos que todas las personas sepan como escribir con perspectiva de género. Este manual estará apoyado en el manual del Ministerio de Igualdad.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Abril 2024	Junio 2024
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Manual creado y comunicado a la plantilla	

MEDIDA/ACCIÓN 26		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Comunicar la existencia del buzón de conciliación y ampliar su funcionalidad para recabar información sobre dudas o propuestas que la plantilla quiera plantear respecto a cualquiera de las materias objeto de este Plan de Igualdad.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida se compone de diferentes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión de la existencia del buzón. Se le comunicará a toda la plantilla el objetivo del buzón y el proceso de recogida de información - Apertura de las sugerencias cada 3 meses. Las sugerencias recogidas se analizarán cada 3 meses en el seno de la comisión de seguimiento. Esta comisión dará respuesta a las sugerencias con el establecimiento de nuevas medidas o potenciando las ya existentes. 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2022	Continuo
RECURSOS	Comisión de seguimiento	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Difusión de la existencia de este buzón y el objetivo (nº de comunicaciones realizadas)</p> <p>Nº de sugerencias planteadas</p> <p>Nº de nuevas medidas en base a sugerencias de la plantilla</p>	

MEDIDA/ACCIÓN 27

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en los protocolos de prevención de riesgos laborales y en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Analizar los protocolos de prevención de riesgos laborales y los cursos de formación para incorporar la perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	<p>Esta medida conllevará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar los protocolos. El departamento de PRL analizará si los protocolos tienen integrado la perspectiva de género, es decir, como afectan los riesgos laborales a mujeres y a hombres. - En caso de no contener perspectiva de género, se diseñarán estos protocolos - Incorporar en la formación de prevención de riesgos la perspectiva de género, aludiendo a las diferencias entre mujeres y hombres 	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Área de RRHH y Medios + servicio de prevención	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Enero 2025	Junio 2025
RECURSOS	Área de RRHH y Medios + servicio de prevención	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de revisión de los protocolos	
	Diseño de protocolos específicos con perspectiva de género	
	Formación de prevención con perspectiva de género	

MEDIDA/ACCIÓN 28

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Realizar un análisis bienal de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad	
PRIORIDAD	MEDIA	
OBJETIVO	Conocer los accidentes de trabajo que afectan a mujeres y a hombres y estudiar si existen diferencias	
DESCRIPCIÓN	Cada dos años el departamento o responsable de prevención, realizará un análisis de los accidentes de trabajo producidos en la organización, así como sus causas, desagregados por sexo y edad.	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsables de PRL	
DESTINATARIOS	Comisión de seguimiento	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Diciembre 2025	Cada dos años
RECURSOS	Responsables de PRL	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad	

MEDIDA/ACCIÓN 29

NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Difundir protocolos, de protección de embarazo y lactancia a aquellas personas que notifiquen dicha situación (de no existir dichos protocolos se elaborarán) el de embarazadas	
PRIORIDAD	ALTA	
OBJETIVO	Informar sobre los protocolos de protección de embarazo y lactancia a aquellas mujeres que se encuentren en esta situación	
DESCRIPCIÓN	<p>Cuando una mujer notifique una situación de embarazo o lactancia, el responsable de PRL, deberá enviarle y comunicarle los protocolos de actuación para dicha situación.</p> <p>En el caso de que no existan estos protocolos primero se elaborarán con nuestro departamento de prevención o con la empresa encargada</p>	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Responsables de PRL	
DESTINATARIOS	Mujeres embarazadas o en periodo de lactancia	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Septiembre 2023	Continuo
RECURSOS	Responsables de PRL	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Creación de los protocolos en caso de no existencia</p> <p>Nº de mujeres embarazadas anualmente</p>	

MEDIDA/ACCIÓN 30		
NOMBRE MEDIDA/ACCIÓN	Proponer e implantar iniciativas para el desarrollo del bienestar físico y mental de la plantilla de IDEA y de su entorno fomentando hábitos saludables como pueden ser la práctica de actividades deportivas, alimentación sana, actividades de ocio, interrelación de personas con intereses comunes...	
PRIORIDAD	MEDIO	
OBJETIVO	Fomentar hábitos de vida saludable en las personas de la organización	
DESCRIPCIÓN	Se diseñarán iniciativas para mejorar el bienestar físico y mental de la plantilla, siguiendo el Plan Estratégico de la Junta de Andalucía	
PERSONAS Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN	Comisión de seguimiento	
DESTINATARIOS	Toda la plantilla	
CALENDARIO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN
	Junio 2024	Continuo
RECURSOS	Comisión de seguimiento + todos los recursos materiales, humanos y económicos de las actividades que se planteen	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de actividades creadas	
	Nº de mujeres y nº de hombres que participan en las actividades	
	Índice de satisfacción de la plantilla	

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad encargada de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión fijará un calendario de reuniones de seguimiento y reuniones finales. Durante el primer año de vigencia, la Comisión se reunirá cada cuatro meses y cada seis meses los siguientes años con carácter ordinario. No obstante, se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención.

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad durante el seguimiento y evaluación del Plan son el análisis de las siguientes cuestiones:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Cambios en la cultura de la empresa
- Reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

5.COMUNICACIÓN

El Plan de Igualdad completo estará disponible en la intranet de la Agencia IDEA para consulta de todo el personal en cualquier momento.

Además, del Plan de Igualdad la Agencia IDEA ha aprobado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, disponible en la intranet con el modelo de denuncia y las vías de comunicación pertinentes.