

enlaza

Consultoría de Género y Diversidad

PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD

ENTIDAD:	Enlaza Consultoría de Género y Diversidad SL
FECHA:	4-09-2021 V.1.2

www.enlazaconsultoria.es

info@enlazaconsultoria.es

Teléfono: 633.85.44.39

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5
OBJETIVOS	6
OBJETIVOS GENERALES	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
MEDIDAS DE IGUALDAD	8
COMUNICACIÓN.....	8
SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y COLABORACIONES PROFESIONALES	11
FORMACIÓN.....	14
CONDICIONES DE TRABAJO – RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL	16
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	18
POLÍTICA SALARIAL.....	20
REPRESENTACIÓN FEMENINA.....	22
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	25
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	28
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	29
EVALUACIÓN DE PROCESO	29
EVALUACIÓN DE IMPACTO	29
FICHAS DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES.....	30
CALENDARIZACIÓN	31
PRESUPUESTO	31
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	32
PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	33

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, constituye un principio fundamental de la Unión Europea y, como tal, está recogido en el Tratado de Lisboa y en el ordenamiento jurídico de los Estados Miembros. En España, la igualdad se reconoce en la propia Constitución (artículo 14 y 9.2) y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad depende del compromiso de todos los agentes, públicos y privados. Las empresas españolas, en su papel de agentes activos de cambio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a promover la igualdad y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En este sentido, la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, a las empresas de más de cincuenta personas en plantilla, a elaborar y aplicar un plan de igualdad (artículo 45). Aquellas empresas que no alcancen esta cifra, o que no tengan personas empleadas a cargo, pueden asumir voluntariamente la realización de acciones que contribuyan a la igualdad, como labor de responsabilidad social empresarial.

Por estas razones, y en consecuencia con su ámbito de trabajo y compromiso con la igualdad de género y oportunidades, Enlaza Consultoría de Género y Diversidad SL a través del presente documento hace efectivo su compromiso con la igualdad como valor central de la empresa.

Para ello se relacionan a continuación las medidas de igualdad que se aplican en los diferentes ámbitos de gestión de la entidad.

Su ámbito temporal inicial es de 2 años, si bien se abre la posibilidad de anticipar su modificación si así se estima oportuno para su mejora y la de la gestión en igualdad de la empresa.

Su ámbito de aplicación afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de Enlaza Consultoría de Género y Diversidad, incluidas aquellas con las que se colabore a nivel profesional y cualquier otro tipo de posibles fórmulas de colaboración y trabajo con la empresa.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Enlaza Consultoría de Género y Diversidad es una sociedad limitada unipersonal creada en Oviedo el 3 de julio de 2020 y dedicada a ofrecer servicios de consultoría especializada en temas de género e igualdad de oportunidades hacia diferentes colectivos sujetos a discriminaciones diversas, (por razón de orientación e identidad sexual, etnia, religión, raza, origen, diversidad funcional, etc).

Enlaza trabaja a nivel nacional, si bien su volumen de trabajo principal radica en el Principado de Asturias.

Dada su condición de micropyme, Enlaza proyecta su consolidación y crecimiento a través de la fórmula principal de colaboraciones profesionales.

FICHA TÉCNICA	
Razón social:	Enlaza Consultoría de Género y Diversidad SLU
CIF:	B-01695048
Actividad:	Servicios de Consultoría en Género y Diversidad
Ámbito territorial:	Nacional
Dirección:	Espacio de Coworking Talud de la Ería – C/ Virgilio Palacio, s/n 33013 Oviedo
Teléfono:	633 85 44 39
Correo electrónico:	info@enlazaconsultoria.es
Página web:	www.enlazaconsultoria.es
Persona de contacto:	Eva Irazu Pantiga Gerente

COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Enlaza Consultoría de Género y Diversidad somos conscientes de que nuestra gestión empresarial ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Además, como consultoría de género, creemos, promulgamos y facilitamos a otras entidades la gestión en igualdad de forma transversal en los ámbitos de sus organizaciones. Por ello, asumimos nuestro compromiso con la igualdad como eje central de nuestra organización, incluyendo aspectos como las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la empresa, la responsabilidad social, las relaciones comerciales, comunicación, política de recursos humanos, procesos productivos, etc. Nos posicionamos en una práctica empresarial libre de discriminaciones por razón de género o cualquier otro tipo y contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas.

Enlaza Consultoría de Género y Diversidad es consciente de que las desigualdades no sólo se manifiestan por motivo de género, sino que existen otros factores que agravan y complejizan dicha desigualdad. Por ello, asumimos un enfoque de igualdad amplio, que reconoce la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o credo, la raza o cualquier otra circunstancia. De hecho, Enlaza ha querido incorporar este enfoque de la igualdad de oportunidades en su propia denominación a través de la inclusión en su nombre del término "Diversidad", que pretende trasladar este valor como eje central de la organización y de su oferta de servicios.

Por todo ello y siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia, (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el 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 y la Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género, de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias), Enlaza da un paso más en la asunción de la igualdad como principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos a través de la elaboración y puesta en marcha de su Plan de Medidas de Igualdad.

Para hacer posible los compromisos asumidos en él, Enlaza Consultoría de Género y Diversidad se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios para llevarlo a cabo, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas para su ejecución, el seguimiento y la evaluación.

Finalmente, Enlaza se compromete a hacer difusión interna y externa de su Plan de Medidas de Igualdad y a incorporar mecanismos de participación en el mismo por parte del personal trabajador y colaborador.

En Oviedo, a 4 de septiembre de 2021

Firmado por ""7218"" EVA IRAZU (R: ""9504") el día 04/09/2021 con un certificado emitido por AC Representación

Fdo.: Eva Irazu Pantiga - Administradora única y gerente

OBJETIVOS

Enlaza, a través de la implantación de sus Medidas de Igualdad, pretende hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales elementos para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

De los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, (ODS), que contempla la Agenda 2030, el documento de Medidas de Igualdad de Enlaza afecta a los siguientes, y dentro de ellos en concreto:

- **ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.**
 - Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas.
 - Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado.
 - Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
 - Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios.
 - Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos.
 - Mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
 - Aprobar y fortalecer políticas acertadas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.
- **ODS 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente.**
 - Lograr el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
 - Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todo el personal trabajador.
- **ODS 10: Reducir las desigualdades.**
 - Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.
 - Adoptar políticas, especialmente salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar la igualdad de género y oportunidades de modo global e integral en todas las áreas de la organización, como muestra del compromiso de Enlaza con la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y otros grupos susceptibles de discriminación.
2. Promover medidas de acción positiva que favorezcan la participación social y laboral de las mujeres y otros grupos susceptibles de discriminación y favorecer su empoderamiento económico y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Incorporar sistemas de seguimiento de las medidas de igualdad llevadas a cabo, para fortalecer la imagen de empresa referente en materia de igualdad de género y oportunidades.
2. Promover y favorecer el valor de la diversidad en los ámbitos de trabajo de la organización, especialmente del personal trabajador y colaborador de Enlaza.
3. Promover y fortalecer el principio de igualdad de trato y oportunidades, el apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad y la eliminación de obstáculos para el acceso a la igualdad plena en el desarrollo profesional.
4. Detectar y abordar las situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, especialmente la erradicación del sexismo en el entorno de trabajo, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la protección de víctimas de violencia de género y acoso sexual por razón de sexo y la protección ante situaciones de discriminación múltiple.

MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación se detallan las medidas de igualdad desarrolladas para alcanzar los objetivos planteados, según las diferentes áreas de análisis.

Las fichas para cada medida se muestran aptas para la realización de su seguimiento, con identificación de los indicadores de seguimiento, resultado, proceso e impacto.

Los diferentes datos mencionados a lo largo del documento se entienden desagregados siempre por sexo, aunque no se realice su mención expresa a esta cuestión.

COMUNICACIÓN

OBJETIVOS OPERATIVOS

1. Realizar una comunicación interna y externa que sirva de ejemplo de buenas prácticas en el uso del lenguaje, imágenes y eliminación de estereotipos de género. (Vinculado con: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Objetivo General 1, Objetivo Específico 1, Objetivo Específico 3).
2. Promover a través de la comunicación interna y externa los valores de igualdad, diversidad y compromiso social. (ODS 5, ODS 8, OG1, OE1, OE2).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 1	Realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes en la comunicación interna y externa, fomentando la eliminación de los estereotipos de género.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 3, Objetivo Operativo 1.
Personas destinatarias	Personal interno y externo de Enlaza.
Cronograma	2020
Responsable	Gerencia
Recursos	Personal asignado a la gestión de los documentos de trabajo y comunicación.
Fecha de implantación	2020
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de comunicaciones que promueven la eliminación de los estereotipos de género.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de comunicaciones internas y externas que realizan un uso no sexista del lenguaje e imágenes utilizadas. • Porcentaje de comunicaciones que promueven la eliminación de los estereotipos de género.

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 2	Promover a través de la comunicación de la organización los valores de igualdad, diversidad y compromiso social.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 2, Objetivo Operativo 2.
Personas destinatarias	Personal interno y externo de Enlaza.
Cronograma	2020
Responsable	Gerencia
Recursos	Personal asignado a la gestión de los documentos de trabajo y comunicación.
Fecha de implantación	2020
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	• N° de comunicaciones que promueven los valores de igualdad, diversidad y compromiso social.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	• Porcentaje de comunicaciones que promueven los valores de igualdad, diversidad y compromiso social.

SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y COLABORACIONES PROFESIONALES

OBJETIVOS OPERATIVOS

3. Establecer una política de selección, contratación y colaboración profesional percibida como excelente en términos de garantía de derechos y condiciones laborales y económicas. (ODS 5, ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE2, OE3).
4. Crear un equipo profesional diverso y feminista, que ejemplifique y potencie la imagen y los valores de Enlaza. (ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE2, OE3).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 3	Establecer criterios de selección y colaboración que garanticen las mejores condiciones laborales y económicas posibles.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE2, OE3, O03.
Personas destinatarias	Personal que opta a un puesto de trabajo o a colaborar profesionalmente con Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	2021
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de procesos de selección y colaboración profesional realizados. • N° de medidas establecidas para favorecer la transparencia de los procesos de selección. • N° de medidas establecidas para favorecer las mejores condiciones laborales y económicas en los procesos de selección, contratación y colaboración profesional.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • N°, tipo y % de procesos de selección y colaboración profesional en los que se han aplicado las medidas para favorecer la transparencia de los procesos. • N, tipo y % de procesos de selección y colaboración profesional en los que se han aplicado las medidas para favorecer las mejores condiciones laborales y económicas de los procesos.

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 4	Priorizar la contratación y colaboración profesional con mujeres, favoreciendo los perfiles feministas.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE2, OE3, 004.
Personas destinatarias	Personal que opta a un puesto de trabajo o a colaborar profesionalmente con Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerencia
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	2021
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de contrataciones de mujeres realizadas. • Nº y tipo de colaboraciones profesionales realizadas con mujeres.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y % de mujeres contratadas. • Nº y % de colaboraciones profesionales realizadas con mujeres. • Nº y % de mujeres feministas que son contratadas o con las que se establecen colaboraciones profesionales.

FORMACIÓN

OBJETIVOS OPERATIVOS

5. Fomentar la realización de formación continua por parte del personal trabajador y colaborador. (ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 2, OE 3).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 5	Favorecer la realización de formación continua a través de la información sobre las posibilidades y formaciones existentes, así como su cómputo y realización durante la jornada laboral.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 2, OE 3, OO 5.
Personas destinatarias	Personal trabajador y colaborador de Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de comunicaciones realizadas sobre formación disponible. • Nº de personas que se forman, tipología, ámbito y horas de formación.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de formaciones realizadas por comunicaciones realizadas.. • % de personas formadas.

CONDICIONES DE TRABAJO – RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS OPERATIVOS

6. Garantizar y favorecer la salud laboral de todo el personal trabajador y colaborador. (ODS 8, ODS 10, OG 1, OE 1, OE 4).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO							
Medida 6	Incorporar en el protocolo de acogida del personal trabajador y colaborador información sobre los riesgos laborales físicos, psíquicos y sociales de los diferentes puestos de trabajo desde una perspectiva de género y las posibles medidas aplicables para su prevención.						
Objetivos	ODS 8, ODS 10, OG 1, OE 1, OE 4, OO 6.						
Personas destinatarias	Personal trabajador y colaborador de Enlaza.						
Cronograma	2021						
Responsable	Gerente						
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.						
Fecha de implantación							
Fecha de seguimiento							
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un protocolo de acogida del personal trabajador y colaborador que incorpore información sobre los riesgos psicosociales asociados al puesto a desarrollar y las posibles medidas aplicables para su prevención. • N° de comunicaciones realizadas al personal trabajador y colaborador para motivar el uso de medidas de salud laboral. 						
Indicadores de resultado	<table border="1"> <tr> <td>Nivel de ejecución</td> <td> <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada </td> </tr> <tr> <td>Dificultades</td> <td> <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar: </td> </tr> </table>	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada	Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:		
	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada					
Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:						
Indicadores de proceso	<table border="1"> <tr> <td>Adecuación recursos</td> <td> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial </td> </tr> <tr> <td>Dificultades y barreras</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Soluciones</td> <td></td> </tr> </table>	Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial	Dificultades y barreras		Soluciones	
Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial						
Dificultades y barreras							
Soluciones							
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • N° de puestos de trabajo sobre los que se ha realizado un análisis de riesgos psicosociales con perspectiva de género. • N° de personas a las que se ha informado sobre los riesgos psicosociales y las medidas aplicables para su prevención. 						

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS OPERATIVOS

7. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad. (ODS 5, OG 1, OE 1, OE 3).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 7	Promover y facilitar el trabajo online y la elección de jornada laboral.
Objetivos	ODS 5, OG 1, OE 1, OE 3, 007.
Personas destinatarias	Personal trabajador y colaborador de Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que se acogen al trabajo online. • Nº de personas que eligen la jornada laboral.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • % de personal trabajador y colaborador que se acogen al trabajo online. • % de personal trabajador y colaborador que eligen la jornada de trabajo.

POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVOS OPERATIVOS

8. Implantar una política retributiva transparente y que garantice la igualdad salarial en trabajos de igual valor. (ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 8	Incorporar medidas para favorecer la transparencia de la política salarial y garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
Objetivos	ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, 008.
Personas destinatarias	Personal trabajador y colaborador de Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas implantadas para favorecer la transparencia de la política salarial. • Nº de medidas implantadas para garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • % de personal trabajador y colaborador beneficiario de las medidas de transparencia retributiva. • % de personal trabajador y colaborador beneficiario de las medidas de igualdad retributiva.

REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS OPERATIVOS

9. Favorecer la contratación de mujeres y la colaboración profesional con mujeres. (ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE 3).
10. Favorecer la colaboración empresarial con empresas lideradas por mujeres. (ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE 3).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO							
Medida 9	Establecer medidas de acción positiva para favorecer y priorizar la contratación de mujeres y la colaboración profesional con mujeres.						
Objetivos	ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE 3, OO 9.						
Personas destinatarias	Personas susceptibles de presentarse a un puesto de trabajo y de colaborar profesionalmente con Enlaza.						
Cronograma	2021						
Responsable	Gerente						
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.						
Fecha de implantación							
Fecha de seguimiento							
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres a las que se contrata. • N° de mujeres profesionales con las que se establecen colaboraciones. 						
Indicadores de resultado	<table border="1"> <tr> <td>Nivel de ejecución</td> <td> <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada </td> </tr> <tr> <td>Dificultades</td> <td> <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar: </td> </tr> </table>	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada	Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:		
	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada					
Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:						
Indicadores de proceso	<table border="1"> <tr> <td>Adecuación recursos</td> <td> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial </td> </tr> <tr> <td>Dificultades y barreras</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Soluciones</td> <td></td> </tr> </table>	Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial	Dificultades y barreras		Soluciones	
Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial						
Dificultades y barreras							
Soluciones							
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres y hombres que se contratan. • % de mujeres y hombres profesionales con quienes se establecen colaboraciones. 						

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 10	Establecer medidas de acción positiva para favorecer y priorizar la colaboración empresarial con empresas lideradas por mujeres.
Objetivos	ODS 8, ODS 10, OG 1, OG 2, OE 1, OE 3, OO 10.
Personas destinatarias	Empresas susceptibles de colaborar o prestar sus servicios para Enlaza.
Cronograma	2020
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de contrataciones de productos y servicios.
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de empresas lideradas por mujeres con las que se establecen relaciones comerciales.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • % de empresas lideradas por mujeres y por hombres con las que se establecen relaciones comerciales.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS OPERATIVOS

11. Promover el compromiso de Enlaza con la lucha contra la violencia de género. (ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 3, OE 4).
12. Garantizar un entorno libre de acoso, especialmente sexual y por razón de sexo, en Enlaza. (ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 4).

MEDIDAS DE IGUALDAD

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO							
Medida 11	Difundir de modo activo, tanto a nivel interno como externo, el compromiso de Enlaza con la lucha contra la violencia de género.						
Objetivos	ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 3, OE 4, OO 11.						
Personas destinatarias	Personal y entidades con relaciones laborales y comerciales con Enlaza, personal y entidades susceptibles de colaborar con Enlaza, personas y entidades seguidoras de Enlaza a través de la web y las RRSS.						
Cronograma	2021						
Responsable	Gerente						
Recursos	Personal asignado al área de comunicación.						
Fecha de implantación							
Fecha de seguimiento							
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de difusiones realizadas en relación a la violencia de género. • N° de canales de difusión utilizados. 						
Indicadores de resultado	<table border="1"> <tr> <td>Nivel de ejecución</td> <td> <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada </td> </tr> <tr> <td>Dificultades</td> <td> <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar: </td> </tr> </table>	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada	Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:		
	Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada					
Dificultades	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:						
Indicadores de proceso	<table border="1"> <tr> <td>Adecuación recursos</td> <td> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial </td> </tr> <tr> <td>Dificultades y barreras</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Soluciones</td> <td></td> </tr> </table>	Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial	Dificultades y barreras		Soluciones	
Adecuación recursos	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial						
Dificultades y barreras							
Soluciones							
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • N° de visitas a las publicaciones web relacionadas con la violencia de género. • N° de visualizaciones de las publicaciones en RRSS relacionadas con la violencia de género. 						

FICHA DE MEDIDA Y SEGUIMIENTO	
Medida 12	Realizar una guía de medidas para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza.
Objetivos	ODS 5, ODS 8, OG 1, OE 1, OE 4, OO 12.
Personas destinatarias	Personal y entidades con relaciones laborales y comerciales con Enlaza, personal y entidades susceptibles de colaborar con Enlaza.
Cronograma	2021
Responsable	Gerente
Recursos	Personal asignado a la gestión de los recursos humanos.
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía de medidas para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza. • Nº de medios a través de los que se difunde la guía para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza.
Indicadores de resultado	Nivel de ejecución <input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
	Dificultades <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales / económicos <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de conocimientos técnicos <input type="checkbox"/> Descoordinación interdepartamental <input type="checkbox"/> Otros. Especificar:
Indicadores de proceso	Adecuación recursos <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Parcial
	Dificultades y barreras
	Soluciones
Indicadores de impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas y entidades a las que se hace llegar la guía de medidas para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza. • Nº de visitas a la publicación en la web de la guía para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza. • Nº de visualizaciones de las publicaciones en RRSS de la guía para la prevención y protección frente al acoso en Enlaza.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento del Plan de Medidas de Igualdad comienza con la implantación del plan y permite obtener información relativa a su ejecución, a través del registro sistematizado de los datos pertinentes.

Los objetivos del Sistema de Seguimiento son:

- Medir la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Medidas de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados y cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación, para realizar los ajustes o medidas correctoras necesarias.

El seguimiento debe realizarse de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información, y de forma individualizada para cada una de ellas. Así mismo, deberá llevarse a cabo por la persona responsable de la puesta en marcha de dichas medidas.

Se establece una periodicidad anual para la elaboración del informe de seguimiento del Plan de Medidas de Igualdad.

Por otra parte, el Sistema de Evaluación del Plan de Medidas de Igualdad facilita información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos, el desarrollo del proceso y el impacto alcanzado sobre la plantilla y la organización, (Evaluación de Resultados, Evaluación del Proceso y Evaluación del Impacto).

Los objetivos del Sistema de Evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento y desarrollo del Plan de Medidas de Igualdad.
- Comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades, modificando o estableciendo nuevas medidas, si fueran precisas.

Se realizará una evaluación intermedia, al año del inicio de la implantación del Plan de Medidas de Igualdad, y una evaluación final.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La Evaluación de Resultados mide qué se ha hecho, estableciendo el grado de cumplimiento de las acciones, de los objetivos y del Plan de Medidas de Igualdad, a través del análisis de la variación que han experimentado para cada periodo de análisis los indicadores establecidos.

Así mismo, hace mención a las posibles incidencias ocurridas durante la implantación del Plan de Medidas de Igualdad, analizando las dificultades encontradas y las soluciones establecidas para resolverlas.

Para llevar a cabo la Evaluación de Resultados se deben tener en cuenta para cada medida establecida en el Plan:

- Los Indicadores de Seguimiento establecidos para cada una de las medidas o acciones. Ello permite comparar los resultados obtenidos con los esperados.
- Los Indicadores de Resultado para cada medida, que hacen referencia a su grado de ejecución, midiendo en consecuencia el grado de ejecución del Plan de Medidas de Igualdad en su conjunto, así como el número de personas afectadas a ambos niveles.

EVALUACIÓN DE PROCESO

La Evaluación de Proceso mide cómo se ha desarrollado la implantación del Plan de Medidas de Igualdad, valorando la idoneidad de los recursos empleados, la adecuación de las herramientas de seguimiento, las incidencias y dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

Los Indicadores de Proceso aportan por tanto, para cada una de las medidas establecidas en el Plan, información sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades e incidencias encontradas y las soluciones adoptadas.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

La Evaluación de Impacto mide qué se ha conseguido con la implantación del Plan de Medidas de Igualdad, midiendo cuestiones como la evolución en la cultura empresarial u otras cuestiones relacionadas, (incremento de la motivación, reducción del absentismo o mejora de la productividad).

Los Indicadores de Impacto miden los cambios en términos de igualdad en la empresa, como consecuencia de la aplicación de las medidas y del Plan.

FICHAS DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

De cara a una favorecer una mayor operatividad y facilidad en el manejo de las herramientas, las fichas de seguimiento se han incorporado a las fichas descriptivas de cada una de las medidas contempladas en el Plan.

CALENDARIZACIÓN

Se establecen los siguientes plazos de ejecución:

- Duración e implantación del Plan de Medidas de Igualdad: 2 años
- Informes de Seguimiento del Plan de Igualdad: Anuales.
- Evaluación Intermedia del Plan de Igualdad: Anual.
- Evaluación Final del Plan de Igualdad: A los 2 años.

	2020	2021	2022	2023
Plan de Medidas de Igualdad				
Medida 1				
Medida 2				
Medida 3				
Medida 4				
Medida 5				
Medida 6				
Medida 7				
Medida 8				
Medida 9				
Medida 10				
Medida 11				
Medida 12				
Seguimiento				
Evaluación				

PRESUPUESTO

No se prevé la necesidad de presupuesto económico para el desarrollo y ejecución del Plan de Medidas de Igualdad de Enlaza.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

La revisión del Plan de Medidas de Igualdad se realizará en paralelo con su ejecución y en función del seguimiento realizado de las acciones contempladas en el mismo. De modo que se procederá a su revisión cuando se estime necesario en función de su seguimiento, con el objetivo de añadir, modificar o dejar de aplicar alguna de ellas, en caso de que su ejecución no esté produciendo los efectos esperados en función de los objetivos propuestos.

Por tanto, la posibilidad de revisión y modificación del Plan de Medidas de Igualdad se desprenderá del resultado de los informes de seguimiento anuales.

En caso de que se estime necesario, la revisión del Plan de Medidas de Igualdad puede conllevar también la realización de un Diagnóstico, no llevado a cabo en la actualidad debido a las características de tamaño y alcance que hasta el momento tiene Enlaza.

Además procederá la revisión y modificación del Plan de Medidas de Igualdad si se producen las siguientes situaciones:

- Que se evidencie su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- Que se evidencia su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- Que se produzcan modificaciones sustanciales en la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos o condiciones de trabajo.
- Que una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Que una resolución judicial determine la falta de adecuación del Plan de Medidas de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Eva Irazu Pantiga, Gerente.

LUGAR Y FECHA

Oviedo, 4 de septiembre de 2021