



2022 - 2026

Plan de Igualdad

Compromiso por la Igualdad

LABURO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización,, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

*Dirección
Madrid, diciembre de 2021*

Introducción

LABURO es una sociedad cooperativa de Iniciativa Social con un ecosistema inclusivo de la economía social y solidaria para la inserción sociolaboral de personas con especial dificultad para el acceso al empleo, en riesgo o situación de exclusión social, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Compartimos los principios y valores de la economía social y solidaria. Las personas y el fin social priman sobre el capital y sus resultados económicos son reinvertidos en la comunidad a través del fin social. Somos una empresa autónoma, democrática, transparente y participativa que promueve la solidaridad tanto interna como con la sociedad. Estamos comprometidos con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la reducción de la desigualdad y la pobreza mediante la generación de empleo digno, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la transición verde y la sostenibilidad.

Desde la entrada en vigor de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció la obligatoriedad de aplicar un Plan de Igualdad a las empresas cuya plantilla superase las 250 personas y la recomendación de acometerlo en aquellas entidades de menor tamaño.

Ante la necesidad de dar cumplimiento al mandato normativo, en 2022 nos hemos comprometido a poner en marcha el Plan de Igualdad que pretende implementar un conjunto de medidas tras obtener el diagnóstico de situación que alcance en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminación por razón de sexo.

Bajo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Género[1], el Consejo Rector de la entidad ha aprobado el presente Plan de Igualdad 2022-2026 elaborado por la Comisión de Igualdad y aprobado por todos los trabajadores, dirigido a las personas trabajadoras, con el firme propósito que las medidas de igualdad aquí incorporadas permitan valorar las potencialidades del equipo de personas con el que cuenta Laburo S.Coop.Mad, promoviendo un entorno seguro, saludable y satisfactorio para todas las personas.

Este Plan de Igualdad es una construcción colectiva concebida bajo la convicción de que las personas son lo primero. En este sentido, la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento de la calidad de vida son una prioridad y por ende, la Cooperativa se compromete a trabajar continuamente porque las personas puedan realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades, en un entorno libre de discriminación y desigualdad.

[1] Jefatura de Estado. BOE. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultado el 12 de Marzo de 2019: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Antecedentes

Laburo S. Coop Mad es una entidad constituida el 7 de junio de 2021, por un total de 11 personas, de las cuales 8 son mujeres (73%) y 3 hombres (27%), así como por el apoyo de una entidad promotora, la Asociación Amigos MIRA ESPAÑA.

Actualmente cuenta con los siguientes registros:

Registro Cooperativas de la CAM 28/CM-6076 (30/07/2021)	Registro Empresas de Inserción CAM 65/394945.9/21 (08/11/2021)
Registro Estatal de Entidades de Formación- SEPE 8000001396 (18/08/2021)	Registro Entidades Acción Social CAM- Servicio de prevención y inserción s8023 (22/10/2021)
Registro FUNDAE 23049 (03/09/2021)	Registro Entidades Acción Social CAM- Servicio SAD Atención personal s8025 (22/10/2021)

A 31 de diciembre de 2021, la entidad cuenta con 3 personas contratadas, 100% mujeres, a término indefinido, 1 persona en jornada completa y 2 en jornadas parciales. El sistema retributivo de los socios de la cooperativa fue pactado atendiendo el convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

La política de la entidad recoge, entre otros apartados el compromiso con “la implementación del grado de conciliación entre la vida laboral y familiar del personal y la integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares, estado civil o cualquier otra circunstancia”.

Determinación de las partes

La Comisión de Igualdad fue designada en el mes de enero de 2022 y esta conformada por un miembro del Consejo Rector, la Directora y un/a representante de los/as trabajadores/as.

Consejo Rector: Angela Kallmann (Secretaria)

Directora: Milena Castillo

Trabajadores: Liliana Peña

Esta Comisión tiene como función principal trabajar en todos los ámbitos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la Cooperativa, la observancia de esta función requiere el cumplir las siguientes:

1. Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
2. Colaborar de forma activa en su implantación.
3. Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
5. Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria anualmente, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión. De manera anual, elaborarán un informe que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Ámbito y Vigencia

El presente PLAN DE IGUALDAD se aplica a todas las personas integrantes de la organización allí donde ésta desarrolle su actividad empresarial.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma, sin perjuicio de las modificaciones/adaptaciones que pudieran resultar de las revisiones programadas o de las revisiones que se realicen por concurrencia de cualquiera de las circunstancias establecidas por la legislación de aplicación.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

Respeto

El respeto que incluye aceptar la diversidad cultural y social de cada persona. Las relaciones con los grupos de interés deben basarse siempre en el respeto, la dignidad y la no discriminación de las personas. LABURO rechaza cualquier actitud hostil, discriminatoria o humillante hacia las personas. De igual forma, no toleraremos ningún tipo de acoso. Respetar a los demás significa que somos cuidadosos con la manera en la que tratamos a los otros y la forma en la que nos comunicamos. Recuerde considerar cómo podría hacer sentir a otros empleados, socios y clientes y no olvide que todos provenimos de orígenes distintos por lo que nuestras perspectivas podrían variar.

Colaboración

La colaboración es la actitud permanente de servicio hacia el trabajo y las personas que lo necesiten, fomentando la cooperación y coordinación del equipo. A nivel institucional, incluye la colaboración con diferentes entidades, sumar, promover el trabajo en red. Colaborar con personas, asociaciones, ONG, plataformas y organismos, públicos y privados.

Participación

La participación implica integrar las ideas y actividades de los usuarios en cada uno de los programas o servicios.

Compromiso

El compromiso es el entusiasmo personal y colectivo con lo que hacemos y cómo lo hacemos para conseguir nuestros objetivos y contribuir a la transformación social.

Calidad

La Calidad: supone la mejora continua en relación con el logro un excelente desempeño profesional al servicio de las personas, optimizando las acciones orientadas a la satisfacción de sus necesidades.

Legalidad

Tienes la responsabilidad de conocer y cumplir con las leyes aplicables a tu función, ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo. Asimismo, eres responsable de conocer y cumplir con las políticas y procedimientos internos establecidos por LABURO. Si tienes dudas sobre su contenido o actuación, consulta siempre antes de actuar.

Diagnóstico

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un completo análisis de la situación real de la Cooperativa, a través de un diagnóstico de situación actual. Dado el tamaño actual de la plantilla de la entidad, el diagnóstico se realizó a través de reuniones colectivas e individuales de donde se obtuvo la información cuantitativa y cualitativa necesaria.



Cultura Organizacional

Respecto a la cultura organizacional, y de acuerdo con el ámbito de actuación de la Cooperativa, esto es la sensibilización e intervención social, la Dirección y sus integrantes comparten valores como la solidaridad, justicia, integridad, lealtad y equidad, y por ende, son sensibles a la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres.

En la actualidad existe un compromiso formal, extendido por toda la organización, tanto las personas que trabajan como aquellos/as socios/as, de valorar el talento de las personas sin discriminación alguna por motivos como el género, religión, etnia, o nacionalidad.



Clima Organizacional

Con referencia al clima organizacional, está caracterizado por su multiculturalidad, en un ambiente positivo, amistoso y acogedor que propicia el compromiso y la participación de las personas en los proyectos y divisiones de la organización.

Con respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque se cuenta con medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo, éstas no están protocolarizadas y aplican tras una negociación individual.

Dada la reciente operatividad de la entidad, a la fecha del presente plan, no se han realizado mediciones sobre los desequilibrios que pueden existir en el reparto de actividades entre los/as trabajadores/as.



Composición

En relación con la composición del Consejo Rector, a la fecha de análisis (enero de 2022) el Consejo Rector está representado por un 25% de hombres y 75% de mujeres, la igual que la plantilla de trabajadores (4 personas). En relación con las personas asociadas a la organización, se evidencia que el número de mujeres es superior al de los hombres, como se indicó anteriormente.

Diagnóstico



Selección

El 75% de la plantilla de personal remunerado de la Cooperativa son mujeres, incluyendo la persona que ejerce las funciones de Dirección. Si bien esto coincide con la tendencia en las organizaciones del tercer sector, que se caracteriza por ser altamente feminizado, se destaca la participación femenina en las labores de Dirección.

Los procesos de selección realizados son abiertos a hombres y mujeres, siendo los criterios de evaluación principales la formación y experiencia. El equipo de selección de personal está conformado por la Directora, quien dentro de sus funciones se incluye la de realizar la gestión del personal junto con el presidente del Consejo Rector.

La entidad cuenta con permisos retribuidos para la realización de exámenes médicos, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En relación con el acoso, en la Cooperativa no se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, o quejas relativas a situaciones discriminatorias, no obstante, la entidad no cuenta con Protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso o discriminación por cualquier índole.

Dada la composición de la plantilla, la asistencia a cursos de formación ha favorecido exclusivamente a mujeres.



Comunicación

Analizada la página web y los mecanismos de difusión interna y externa, no se evidencia el uso de imágenes sexistas, el lenguaje utilizado se cuida y en pocas ocasiones aparece un uso del masculino genérico. En materia de comunicación, las imágenes utilizadas en las formaciones no reproducen ideas estereotipadas sobre los roles de género.

Diagnóstico



Pandemia COVID19

La pandemia ha implicado que las actividades realizadas por los trabajadores se realicen mayoritariamente en la modalidad de teletrabajo, permitiendo una flexibilización en horarios que permita una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se estima que 2022 se continúe con este esquema de trabajo. Con respecto a las líneas de negocio, la pandemia afecta negativamente las perspectivas de negocio, especialmente en lo referente a la formación orientada al sector de los cuidados.



Tendencia Social

La tendencia social en lo que al sector de cuidados se refiere, no favorece el equilibrio entre sexos en las organizaciones del sector. El sector de los cuidados en un sector altamente feminizado y precarizado. Por su parte, situación inversa ocurre con la participación de la mujer en el sector de la construcción y reformas, donde su contribución es minoritaria.

Laburo promoverá, en estas dos líneas de negocio una participación más equilibrada.



Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva se elabora para una vigencia de 4 años a contar desde el enero de 2022, es decir, la misma vigencia que el presente PLAN DE IGUALDAD. No se observan diferencias superiores a 25% en la comparativa de las medias aritméticas y medianas de las retribuciones totales de las personas de un sexo sobre el otro ni diferencia ninguna inferior a ese % que pueda imputarse a discriminación por sexo.

No se detectan por tanto factores de desigualdad retributiva por razón de sexo y se concluye que no hay que adoptar ninguna medida retributiva dado que el registro se manifiesta equilibrado.

Objetivos del plan

La igualdad de trato y de oportunidades de las personas en las empresas significa la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las personas, así como en la participación de voluntarios y voluntarias en la entidad.

01

Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios, asegurando así el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas.

02

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

03

Ampliar y protocolarizar medidas de corresponsabilidad social y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptadas a la realidad trabajadoras y trabajadoras, y de la entidad.

04

Garantizar en la Cooperativa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

05

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas.

06

Promover y difundir una comunicación interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

07

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

Con la implantación de este Plan de Igualdad se pretende incidir positivamente en la situación de todo el personal de la plantilla general de organización. El mismo tiene un carácter transversal implicando a todas las divisiones, incorpora indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos, es colectivo desde el diseño hasta su ejecución y seguimiento, ya que aplica a todos, no solo a las mujeres, y cuenta con el compromiso de la alta dirección de garantizar los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Plan de Acción

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

1. Cultura Organizacional y clima laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios, asegurando así el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre personas.• Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">1. Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.2. Formar a los miembros del Consejo Rector en materia de igualdad de oportunidades y trato, a través de formación presencial y/o online.3. Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la comisión de igualdad (personas que la conforman y funciones).4. Realizar anualmente una evaluación del clima organizacional de la Cooperativa (tanto para el personal retribuido como para los /as socios/as) donde se incluyan preguntas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.5. La Comisión de Igualdad presentará un informe anual con el resultado de avance en materia de igualdad al Consejo Rector, para que ésta se pronuncie.
Responsable	Consejo Rector Comisión de Igualdad
Plazo para evaluar la implementación	Enero de 2023
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">• % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.• % de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla.• % de miembros del Consejo Rector que recibieron formación en igualdad de trato y de oportunidades.• Resultados de la evaluación de clima organizacional.• Cumplimiento en la presentación del informe anual y comentarios del Consejo Rector.

2. Gestión del talento Humano

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos. Ampliar y protocolar medidas de corresponsabilidad social y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, adaptadas a la realidad trabajadoras y de la entidad.
Medidas	<p>En el proceso de selección</p> <ol style="list-style-type: none"> La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades. Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os. La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias como el estado civil o la situación familiar.- sistemáticamente Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal. - sistemáticamente <p>Promoción</p> <ol style="list-style-type: none"> En situaciones de igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional. Las personas que intervienen en los procesos de evaluación y promoción del personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades. <p>Formación</p> <ol style="list-style-type: none"> Incorporar en el plan formativo un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla. Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa. Facilitar el acceso a la formación a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, así como a aquellas personas que se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o lactancia- sistemáticamente <p>Conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar y difundir un documento/presentación que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, con una introducción sobre los beneficios de la conciliación y recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de todos los trabajadores/as de la empresa. Puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre fomento de la corresponsabilidad dirigida a difundir interna y externamente la idea de que la conciliación es cosa de hombres y mujeres. Identificar las necesidades de las y los trabajadores/as en materia de conciliación- sistemáticamente a través de solicitudes y buzón de igualdad. <p>Retribuciones</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer indicadores que relacionen los diferentes salarios por categorías y sexo.- registro retributivo anual.
Responsable	Consejo Rector Comisión de Igualdad
Plazo para evaluar la implementación	Diciembre de 2023

2. Gestión del talento Humano

Indicadores de Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad • Número de personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de gestión del talento humano. • N° de nuevas contrataciones y promociones por categorías (desagregado por sexo) • % disminución de la segregación horizontal de categorías masculinizadas y de categorías feminizadas analizado anualmente • Incorporación de cursos de formación en igualdad al plan de formación
----------------------------	---

3. Protocolos antidiscriminación y acoso

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar en la Cooperativa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales. • Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un "Protocolo de Actuación" que regule la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras, que incluyan a los/as socios/as y a los/as trabajadores/as. 2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir. 3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico y en mano cuando se considere necesario) garantizando que es conocido por todas las trabajadoras y trabajadores.
Responsable	Consejo Rector
Plazo para evaluar la implementación	Diciembre de 2023
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de anti-acoso y anti-discriminación realizado y difundido. • Persona responsable nombrada • N° de consultas recibidas en torno a la discriminación, al acoso sexual o acoso por razón de sexo. • N° de denuncias presentadas /N° de denuncias resueltas.

4. Comunicación interna y externa

Objetivos	<ul style="list-style-type: none">Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
Medidas	<ol style="list-style-type: none">Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.Elaborar un manual para el uso inclusivo del lenguaje y difundir entre todas las personas de la entidad y personal contratado.Desarrollar un taller de sensibilización en comunicación no sexista, dirigidas a todas las personas que trabajan y colaboran en la entidad.Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.
Responsable	Comisión de Igualdad Responsable de Comunicaciones
Plazo para evaluar la implementación	Junio 2024
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión.Verificación del contenido del material utilizado.Documento de acción que recoja los mecanismos, procedimientos y metodología de la acción social elaborado y difundido.

Medios y Recursos

La empresa aportará los medios y recursos necesarios para la planificación, implantación, control y seguimiento del presente plan, lo que incluye las horas de trabajo necesarias por parte del personal designado por la empresa y el equipo de apoyo que precisen, para programar, formar, elaborar protocolos, controlar los indicadores, realizar reuniones, elaborar informes, crear y ejecutar campañas de difusión y sensibilización, y cubrir los costes de los cursos de formación y del resto de las medidas a aplicar.

Evaluación y Seguimiento

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad elaborará, anualmente, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctivas, así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad. De esta forma, Se establece una revisión anual de las medidas que se realizará en los primeros 3 meses de cada año a partir del 1º año de vigencia del plan.

Evaluación y Seguimiento

Sin embargo, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos planteados.

Sin perjuicio de los plazos de revisión contemplados en el sistema de seguimiento del plan, también se efectuará revisión del mismo cuando concurren las circunstancias contempladas en el art 9.2 del RD901-2020 y que son:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación planificados.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión del Plan implicará la actualización del diagnóstico y de las medidas correspondientes del plan. Los informes elaborados serán trasladados a la alta Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes y cualquier otra documentación que la Comisión considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 24 de enero de 2022.



+34 919 54 19 64



www.laburo.es



administracion@laburo.es



Calle Alameda 22, 28014