

UNIVERSIDAD POLITECNICA DE VALENCIA

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL  
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA (ITE)**

**PROYECTO FIN DE CARRERA**

**Autora:**

Yasmina Femenia Roglá

**Directora:**

Sofía Estellés Miguel

Valencia, 2013

## Índice

Índice .....	2
Índice de Ilustraciones.....	5
Índice de Tablas.....	5
1.-INTRODUCCIÓN.....	6
1.1.- Resumen.....	6
1.2.- Objeto del TCF y justificación de las asignaturas relacionadas.....	7
1.2.1.- Objeto del TCF.....	7
1.2.2.- Justificación de las asignaturas relacionadas.....	7
1.3.- Objetivos.....	8
2.- ANTECEDENTES: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA (ITE).....	9
2.1.- Identificación.....	9
2.1.1.- REDIT (Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana).....	11
2.1.2.- FEDIT (Federación Española de Centros Tecnológicos).....	12
2.2.- Misión.....	13
2.3.- Servicios y Productos.....	13
2.4.- Estructura.....	13
2.4.1.- Servicios.....	19
2.4.2.- Laboratorios.....	19
2.4.3.- I+D+i.....	21
2.5.- Formación.....	22
3.- DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	24
3.1.- Qué es un Plan de Igualdad.....	24
3.2.- Fases de un Plan de Igualdad.....	24

---

3.3.- Partes que intervienen.....	26
3.4.- Características.....	27
3.5.- Empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad. ....	28
3.6. Áreas de actuación en la empresa según la Ley de Igualdad. ....	28
3.6.1.- Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en el acceso al empleo y la contratación. ....	30
3.6.2.- Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación. ....	32
3.6.3.- Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la retribución. ....	33
3.6.4.- Ámbito de la igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral). ....	35
3.6.5.- Ámbito de la igualdad para combatir el acoso sexual y discriminatorio. ....	37
3.7.- Objetivo de un Plan de Igualdad.....	38
3.8.- Beneficios de implantar un Plan de Igualdad. ....	39
3.9.- Distintivo de igualdad.....	40
3.9.1.- Concesión del distintivo de igualdad. ....	42
3.9.2.- Convocatoria del distintivo. ....	44
3.9.3.- Beneficios que otorga el distintivo de igualdad. ....	44
3.10.- Beneficios de aplicar medidas de conciliación.....	45
4.- PROPUESTA DE ACTUACIÓN: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA (ITE). ....	47
4.1 .Introducción. ....	47
4.2. Etapas. ....	48
4.2.1. Diagnóstico.....	48
4.2.2. Creación de la Comisión de Igualdad. ....	49
4.2.3. Identificación de objetivos. ....	49

---

4.2.4. Establecer el Plan de Acciones.....	49
4.2.5. Aprobación del Plan de Igualdad. ....	50
4.2.6. Comunicación.....	50
4.3. Objetivos Generales.....	50
4.4. Ámbito de aplicación.....	51
4.5. Áreas de Actuación.....	51
4.5.1. Características de la Plantilla. ....	51
4.5.2. Formación.....	54
4.5.3. Selección.....	55
4.5.4. Retribución.....	55
4.5.5. Ordenación del trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal...	56
4.5.6. Salud laboral y prevención del acoso sexual.....	56
4.5.7. Comunicación.....	56
4.5.8. Sensibilización y formación en materia de igualdad.....	57
4.6. Objetivos, Medidas de Acción, Indicadores.....	57
4.7. Evaluación y seguimiento.....	68
5.- CONCLUSIÓN.....	70
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS.....	74
Anexo 1 Protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo: .....	74
Anexo 2 Protocolo de actuación para casos de discriminación laboral por razón de sexo .	80
Anexo 3 Consideraciones a tener en cuenta en los procesos de selección del personal .....	82

## Índice de Ilustraciones.

Ilustración 1: Organigrama de ITE. Fuente: Propia. ....	14
Ilustración 2: Órgano de gobierno ITE. Fuente: Propia. ....	18
Ilustración 3: Cinco ámbitos de actuación recomendados por la Ley de Igualdad de Oportunidades. Fuente: Guía Plan de Igualdad. Cámara de Madrid.....	29
Ilustración 4: Imagen del distintivo de Igualdad. Fuente: Página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. ....	41
Ilustración 5: Procedimiento para la concesión del distintivo de igualdad. Fuente: Web de e-Igualia. ....	43
Ilustración 6: Gráfico de la configuración profesional de ITE. Fuente propia.....	54

## Índice de Tablas.

Tabla 1: Segregación por sexo del número de empleados en ITE. Fuente: Propia. ....	52
Tabla 2: Segregación por sexo del número de empleados en cada departamento. Fuente: Propia.....	52
Tabla 3: Segregación por sexo de la edad de los empleados en ITE. Fuente propia.....	53
Tabla 4: Cronograma medidas de acción. Fuente: Propia. ....	65

## **1.-INTRODUCCIÓN.**

### **1.1.- Resumen.**

El presente trabajo tiene como título “Plan de Igualdad de oportunidades del Instituto Tecnológico de la Energía (ITE)”.

Un Plan de Igualdad se puede definir como el conjunto ordenado de medidas aplicadas a una empresa con la finalidad de equilibrar la presencia masculina y femenina en los puestos de trabajo.

En el siguiente trabajo se ha realizado un Plan de Igualdad de oportunidades para el Instituto Tecnológico de la Energía, de aquí en adelante (ITE). Para ello se han fijado unos objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El índice del Trabajo Final de Carrera (TFC) se ha dividido en cinco partes, correspondientes a los siguientes puntos:

Una introducción en la cual se ha realizado una familiarización con lo que es el proyecto en líneas generales y lo que se ha pretendido conseguir con él.

Una segunda parte dónde se incluye un resumen sobre la organización en la que se ha desarrollado el presente TFC, es decir, el Instituto Tecnológico de la Energía (ITE), las actividades que realiza, así como información sobre su entorno.

En la tercera parte, se han comentado los antecedentes al tema, donde se explica que es un Plan de Igualdad, cuál es la finalidad para la que se realiza, cuáles son sus características así como las empresas que tienen la obligación de desarrollar uno. A continuación se ha explicado cómo se diseña un Plan de Igualdad.

En la cuarta parte se ha elaborado el desarrollo del proyecto, comenzando por la definición del concepto de Plan de Igualdad hasta llegar a la ejecución del proyecto en el Instituto tecnológico de la energía (ITE).

Por último, se han descrito las conclusiones obtenidas tras el desarrollo de este Plan de Igualdad y la bibliografía utilizada para su realización.

## 1.2.- Objeto del TCF y justificación de las asignaturas relacionadas.

### 1.2.1.- Objeto del TCF.

El objeto del presente proyecto tiene como objeto la creación e implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades en el Instituto Tecnológico de la Energía (ITE), sito en el Parque Tecnológico de Paterna (Valencia).

### 1.2.2.- Justificación de las asignaturas relacionadas.

El presente trabajo final de carrera tiene como finalidad la consecución de la Diplomatura de Gestión y Administración Pública, en la que se han impartido una serie de asignaturas que han ofrecido unos conocimientos que han sido de gran utilidad para su realización. Como por ejemplo:

- Información y documentación administrativa /Informática básica: Con ésta asignatura se ha aprendido a realizar una buena presentación escrita de un trabajo a través de la informática y llegar a manejar el software de manera más eficiente.
- Teoría Social I y II: Ha ayudado a valorar el contexto sociológico del lugar analizado y saber que de él dependen muchas acciones y que es necesario conocerlo. Esta asignatura ha sido fundamental para poder entender mejor el funcionamiento de la empresa, su estructura jerárquica y la situación que tiene la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Legislación laboral y de la prevención: Los conocimientos adquiridos en esta asignatura da la información necesaria sobre los derechos y deberes laborales, las obligaciones, sobre los tipos de contratos, los salarios y los despidos para poder analizar correctamente la situación de la empresa.
- Gestión administrativa II: esta asignatura ha facilitado el análisis y estudio de la estructura y de la forma de gobierno de dicha empresa.
- El ciudadano y sus derechos: todo lo relacionado y estudiado en esta asignatura ha ayudado a tener más claros los derechos de todas las personas que forman parte de la empresa y que ninguno de ellos se debe de vulnerar.

- Ética en las organizaciones: esta asignatura ha ayudado a comprender que en toda organización las medidas que se vayan a tomar en una empresa, deben de ser totalmente transparentes y claras.
- Derecho Constitucional: dicha asignatura ha sido clave para entender todas las leyes y artículos que aparecen en el procedimiento de búsqueda de información relacionada con el proyecto.
- Estadística: esta asignatura ha servido para poder interpretar los resultados estadísticos que hemos obtenido.
- Sistemas económicos y financieros I: esta asignatura nos ha aportado los conocimientos necesarios para la comprensión de los aspectos económicos centrados en las decisiones públicas y el funcionamiento de un sistema financiero.

### 1.3.- Objetivos.

El presente TFC tiene varios objetivos que son:

- Estudiar e informar en qué consiste un plan de igualdad de oportunidades y su importancia.
- Conocer el funcionamiento del Instituto Tecnológico de la Energía y ver cómo puede ayudarles un Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades para él mismo.
- Implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades en el Instituto Tecnológico de la Energía (ITE).
- Poner en práctica los conocimientos adquiridos en las asignaturas cursadas.

## **2.- ANTECEDENTES: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA (ITE).**

### **2.1.- Identificación.**

El Instituto Tecnológico de la Energía, ITE, es una asociación privada sin ánimo de lucro de ámbito internacional. Creada por iniciativa empresarial e impulsada por la Generalitat Valenciana a través del Instituto de la Pequeña y Mediana Industria Valenciana (IMPIVA) y por la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

ITE orienta sus proyectos y servicios a empresas y organismos públicos pertenecientes al sector energético en sus diferentes ámbitos: Smart Grids, Vehículo Eléctrico, Almacenamiento Energético, Energías Renovables, Green Building, Eficiencia en la Industria, Smart Metering, etc...

Le avalan más de 15 años de experiencia en el sector, colaborando con las empresas para que sean más competitivas, apoyándolas en la innovación de procesos y productos, impulsando su modernización y diversificación, buscando así, las mejores vías de posicionamiento a nivel internacional.

Desde su nacimiento ITE es socio fundador de REDIT (Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana) y miembro de FEDIT (Federación Española de Centros Tecnológicos). ITE pertenece a:

#### **Asociaciones:**

- PRIME Alliance
- Meters and More Associations
- DLMS User Association
- International Lightning Protection Association (ILPA)
- Asociación de Empresas de Eficiencia Energética (A3E)
- SEDC. The Smart Energy Demand Coalition

- CEDOM, La Asociación Española de Domótica.
- ASIMELEC-AMETIC. Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica
- AVAESEN. Asociación Valenciana de Empresas del Sector de la Energía
- AVVE. Asociación Valenciana del Vehículo Eléctrico
- AEDIVE. Agrupación de Empresas Innovadoras de la Infraestructura de Recarga del Vehículo Eléctrico
- CECV. Clúster de la Energía de la Comunidad Valenciana

**Plataformas:**

- ERTRAC, European Road Transport Research Advisory Council
- FUTURED, Plataforma Española de Redes Eléctricas
- PTE-EE, Plataforma Tecnológica Española de Eficiencia Energética
- Smart Grids European Technology Platform
- MATERPLAT. Plataforma Tecnológica Española de Materiales Avanzados y Nanomateriales
- BIOPLAT. Plataforma Tecnológica Española de la Biomasa
- Plataforma Española de Hidrógeno y Pilas

**Comités:**

- Comité de Normalización AEN/CTN 164. Comité de Normalización de Biocombustibles Sólidos
- Comité de Normalización AEN/CTN-216 “Energías renovables, cambio climático y eficiencia energética”. Comité normalización AENOR. Normalización de los aspectos de organización y definición de las herramientas de promoción de producción eléctrica mediante energías renovables, las herramientas de promoción de derechos de emisión

de gases de efecto invernadero. Las herramientas destinadas a fomentar la mejora rentable de la eficiencia del uso final de la energía.

- Comité de Normalización AEN/CTN-206 “Producción de energía eléctrica”/ Subcomité 82: “Sistemas de energía solar fotovoltaica”. Comité normalización AENOR. Normalización de sistemas de conversación fotovoltaica de la energía solar

### **Transferencia de Tecnología:**

ITE basa fundamentalmente su apoyo como Socio Tecnológico apostando por la innovación en todos sus niveles. La transferencia de conocimiento a las empresas se realiza a través de diferentes vías, desde el contacto permanente y directo con las empresas, hasta la difusión a través de diferentes medios de información propios.

Así mismo, ITE cuenta con un Observatorio Tecnológico en el que se muestran las últimas novedades tecnológicas. Un medio directo de transmisión del conocimiento son los Cursos Formativos desarrollados acorde a las necesidades del sector, dirigidos tanto a los propios trabajadores como aquellas personas que desean incorporarse a la actividad laboral.

### **2.1.1.- REDIT (Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana)**

La Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana (REDIT) es una asociación privada sin ánimo de lucro que nace en 2001 por iniciativa de los Institutos Tecnológicos de la región y en colaboración con la Generalitat Valenciana.

REDIT cuenta con 13 centros asociados que ofrecen una amplia gama de servicios avanzados de I+D+I dirigidos a las empresas, especialmente a pymes, que necesitan del apoyo de agentes externos para innovar.

Los 13 centros asociados son los siguientes:

- AIDIMA (Instituto Tecnológico del Mueble, Madera, Embalaje y Afines)
- AIDO (Instituto Tecnológico de Óptica, Color e Imagen)
- AIJU (Instituto Tecnológico del Juguete)
- AIMME (Instituto Tecnológico Metalmecánico)

- AIMPLAS (Instituto Tecnológico del Plástico)
- AINIA (Centro Tecnológico Agroalimentario)
- AITEX (Instituto Tecnológico Textil)
- IBV (Instituto de Biomecánica de Valencia)
- INESCOP (Instituto Tecnológico del Calzado y Conexas)
- ITC (Instituto de Tecnología Cerámica)
- ITE (Instituto Tecnológico de la Energía)
- ITENE (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística)
- ITI (Instituto Tecnológico de Informática)

### **2.1.2.- FEDIT (Federación Española de Centros Tecnológicos)**

FEDIT es la Federación Española de Centros Tecnológicos. Como representante de los Centros y debido a la actividad que estos inducen a sus clientes, FEDIT es uno de los principales agentes privados de I+D+I del país y el primer proveedor de servicios de Investigación y Desarrollo a las empresas. FEDIT trabaja por impulsar y fomentar la Innovación, Desarrollo Tecnológico e Investigación en las empresas y en la sociedad.

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio reconoce que FEDIT es el órgano experto en I+D+i así como su interlocutor privilegiado en el Sistema Español de Innovación, y por ello requiere su participación en los Observatorios Industriales, en los que los Grupos de Trabajo de FEDIT participan activamente.

Asimismo, FEDIT pertenece a diferentes asociaciones y organismos internacionales en los que representa los intereses de los Centros Tecnológicos españoles. Entre otros, forma parte del Comité Ejecutivo de la Asociación Europea de Organizaciones de Investigación y Tecnología (EARTO) y es también miembro fundador del Comité Ejecutivo de la Red Internacional para la Pequeña y Mediana Empresa (INSME).

Los Centros Tecnológicos son entidades sin ánimo de lucro que proveen a las empresas de su entorno de servicios de Investigación, Desarrollo e Innovación. Sirven de plataforma de apoyo de las empresas generando y facilitando la explotación de conocimiento tecnológico.

## **2.2.- Misión.**

La misión del ITE es contribuir activamente al desarrollo de las empresas, impulsando y facilitando la innovación y el desarrollo tecnológico, proporcionando soluciones mediante la incorporación de tecnología, a partir de la realización de proyectos y servicios de I+D+I, ensayos, asesoramiento tecnológico, formación y difusión tecnológica.

## **2.3.- Servicios y Productos.**

Los servicios y productos que ofrece el ITE son los siguientes:

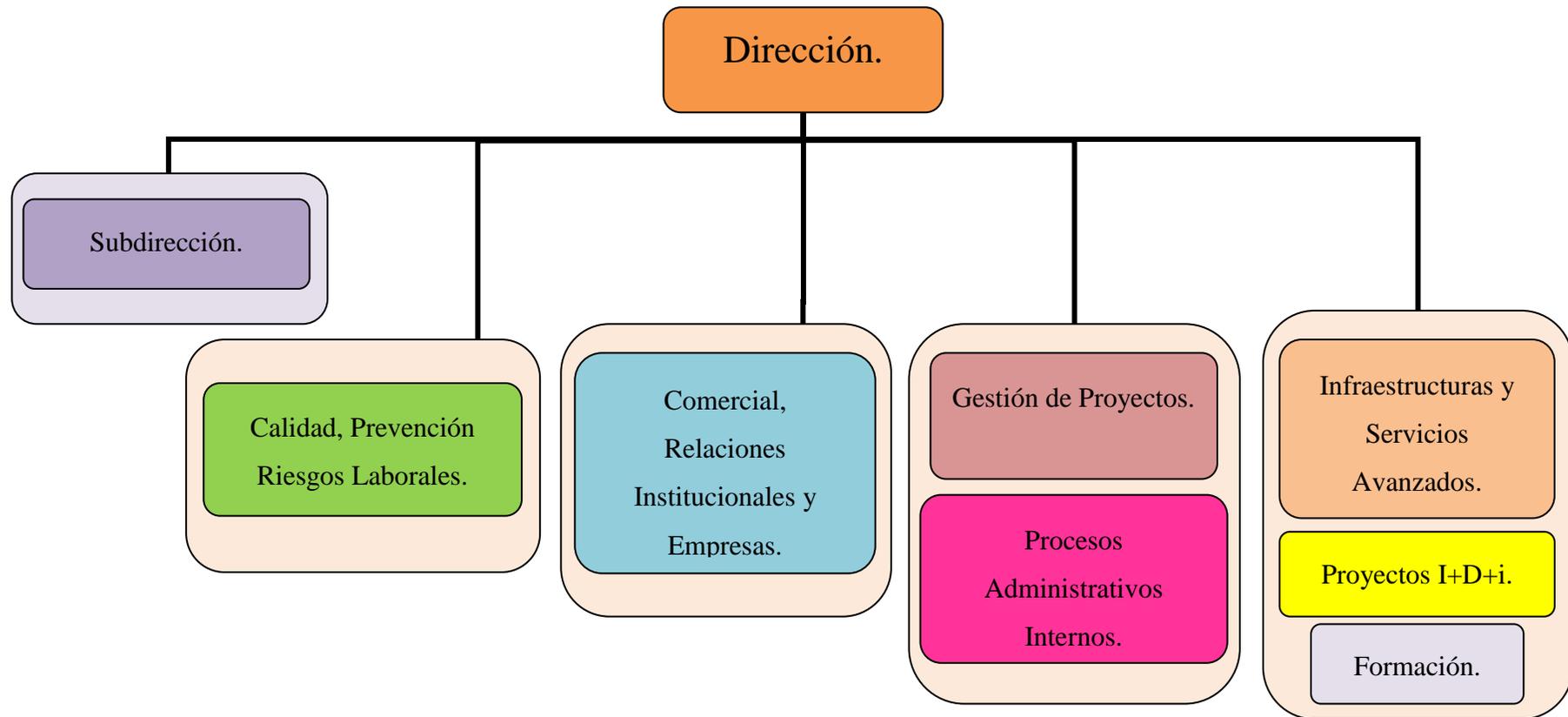
- Soluciones para la generación de negocio en el sector energético.
- Servicios de consultoría y asesoría.
- Servicios de certificación y testeo.
- Formación.

## **2.4.- Estructura.**

Su estructura interna es de carácter funcional, se basa en áreas de I+D+i, laboratorios, servicios y formación apoyados por los departamentos de servicios internos horizontales, asegurando así conjuntamente la consecución de los objetivos propuestos, todo ello dirigido y coordinado por las direcciones científico técnicas, de infraestructura y servicios, de procesos internos y de relaciones institucionales y de la empresa.

El organigrama de ITE es el siguiente:

Ilustración 1: Organigrama de ITE. Fuente: Propia.



Sus funciones principales son:

**Dirección**

- Definir las políticas y estrategias del Instituto tecnológico de la energía.
- Supervisión de los presupuestos y objetivos del ITE para el año siguiente.

**Subdirección**

- Colaborar con Dirección con el fin de alcanzar la misión y la visión del instituto.
- Redacción de presupuestos y objetivos para los próximos ejercicios.
- Gestión económica y funcional de la organización.

**Director de Infraestructuras y Servicios Avanzados**

- Planificación de las tareas no habituales de los distintos departamentos técnicos del Instituto.

Gestión, control y supervisión de las propuestas de trabajo que se van a realizar a terceros, al igual que los trabajos e informes realizados.

**Director de I+D+i**

- Gestión y puesta en marcha de los distintos proyectos de I+D+i.
- Supervisar que todos los trabajos se realicen con la calidad científico-técnica adecuada.
- Garantizar que todas las propuestas de proyecto que se realizan desde el Instituto tienen un planteamiento adecuado, tanto desde el punto de vista científico-técnico como desde el punto de vista de los recursos humanos y materiales.
- Control de la ejecución de los proyectos de I+D+i, vigilando el cumplimiento de los objetivos establecidos.

**Responsable de Calidad y Prevención de riesgos laborales**

- Garantizar que el Sistema de gestión para el aseguramiento de la calidad, se aplica e implanta, desarrollando las acciones oportunas para el conocimiento, desarrollo, actualización, transmisión y entendimiento por parte de todo el personal.
- Revisión de los documentos que forman parte del Sistema de Gestión.
- Se responsabiliza de la correcta aplicación, difusión, control de los documentos relativos al Sistema de la Calidad, resolución de las reclamaciones de clientes, tratamientos de trabajos no conformes, análisis de las desviaciones que se produzcan, etc.

**Director de Relaciones Institucionales y con Empresas**

- Establecer y fortalecer vínculos duraderos con proveedores, clientes y Administraciones.
- Representar al Instituto en diferentes eventos y reuniones de carácter relacional y por delegación del Director.
- Definir las acciones de marketing y comunicación necesarias para un buen posicionamiento del instituto.
- Mantener y ampliar la cartera de clientes.
- Analizar la competencia, clientes, proveedores y nuevos mercados.

**Responsable de Gestión de proyectos**

- Elaborar planes y acciones a corto plazo para conseguir los objetivos marcados por la Dirección.
- Llevar a cabo las acciones de seguimiento necesarias para asegurar la consecución de los objetivos previamente marcados.

- Gestión de los distintos recursos técnicos y humanos de los que dispone su departamento, con el fin de garantizar la máxima calidad de los servicios realizados.
- Supervisar el cumplimiento de todos los requisitos planteados previamente.

**Responsable de Formación**

- Elaboración de los planes y acciones a corto plazo con el fin de conseguir los objetivos marcados por la Dirección.
- Realizar el seguimiento de las acciones puestas en marcha para asegurar la efectividad de los objetivos planteados.
- Búsqueda de cofinanciación para cursos propios y para cursos con terceros.

**Responsable de procesos administrativos internos**

- Elaboración de planes y acciones a corto plazo para la consecución de los objetivos marcados por la Dirección, diseñando las estrategias necesarias y supervisando su aplicación en las áreas de compras, ventas y contabilidad.
- Seguimiento de las acciones realizadas con el fin de asegurar la máxima efectividad de los objetivos planteados.

Su órgano de gobierno se compone de la siguiente manera:

**Ilustración 2: Órgano de gobierno ITE. Fuente: Propia.**

### Consejo rector.

<p><b>Presidente</b></p> <p>D. Miguel A Ripollés Vera</p> <p>Ibérica de Aparellajes S.L</p>	<p><b>Vicepresidente</b></p> <p>D<sup>a</sup>. Amparo Chiralt Boix</p> <p>UPV</p>
<p><b>Secretario</b></p> <p>D. Manuel Duarte Quintero</p> <p>GRUPO CMG S.L</p>	<p><b>Vicepresidente</b></p> <p>D. Rafael Miró Pascual</p> <p>IMPIVA</p>
<p><b>Director</b></p> <p>D. Alfredo Quijano López</p> <p>ITE</p>	<p><b>Vicepresidente</b></p> <p>D. Antonio Cejalvo Lapeña</p> <p>AVEN</p>

### Vocales.

<p>D. Francisco Raga Candel</p> <p>Iberdrola Distribución Eléctrica S.A.U</p>	<p>D. Juan Manuel San Martín Blázquez</p> <p>IMPIVA</p>
<p>D. Rufino Núñez Ramírez</p> <p>Distron</p>	<p>D. José Jaime Ribas Talens</p> <p>Elecnor</p>
<p>D. Andrés Moratal Roselló</p> <p>UPV</p>	<p>D. Amadeo Salvo Lillo</p> <p>Power Electronics</p>
<p>D. Francisco Javier Turégano Gómez</p> <p>Colegio Oficial de Ingenieros. Superiores Industriales</p>	<p>D. José Luis Jorriñ</p> <p>Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales</p>

D Rafael Baidez Pérez FIECOV	D. José Luis Martínez Martínez Marsan Ingenieros S.L
D. Francisco Vives Cia Delegada Técnica S.L	D. Carlos Duato Beneyto Polyn 2005 S.L
D. José Antonio Soler Pellín Huerto Fotovoltaico Montesol S.L	D. Tomás González Olivares Cover Verificaciones Eléctricas S.A

#### 2.4.1.- Servicios.

Basados en las infraestructuras tecnológicas y la experiencia del personal, ITE ofrece una amplia gama de servicios en las áreas de Calidad, Medio Ambiente, Energía, Electrónica, Automatización y Materiales, así como de marcado de productos y procesos, gestión de I+D+i.

A estos servicios se pueden añadir los paquetes de servicios de tecnologías limpias, automoción y bienes de equipo prestados a empresas.

#### 2.4.2.- Laboratorios.

Los laboratorios de ITE desarrollan una continua labor de apoyo de contenido tecnológico a los productos de las empresas de sus sectores objetivo.

La rapidez y fiabilidad de los ensayos y calibraciones es uno de los objetivos fundamentales, lo que les ha llevado la acreditación por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación) de algunos de sus laboratorios.

Con el objetivo de ofrecer a las empresas la máxima garantía de seguridad y fiabilidad, asesorando, realizando ensayos, calibraciones, emitiendo informes y certificados, ITE ha mantenido desde el año 2002 una política de acreditación de sus laboratorios, siendo estos reconocidos tanto a nivel nacional como internacional.

Los laboratorios se clasifican en:

- **Almacenamiento Energético y Nuevos Materiales.**
  - Laboratorio de Síntesis y Caracterización de Materiales Carbonosos.
  - Laboratorio de Síntesis y Caracterización de Membranas Poliméricas.
  - Laboratorio de Desarrollo de Componentes para Pilas de Combustible de Hidrógeno y Metanol Directo y su Caracterización.
  - Laboratorios de Testeo de Baterías.
- **Bienes de Equipo y Consumo.**
  - Laboratorio de Seguridad Eléctrica y Baja tensión.
  - Laboratorio de Compatibilidad Electromagnética.
  - Laboratorio de Electrostática.
  - Flash Test para Módulos Fotovoltaicos.
  - Laboratorio de Eficiencia Energética.
- **Biomasa.**
  - Laboratorio de Caracterización y Valoración Energética de la Biomasa.
- **Campos Electromagnéticos.**
- **Metrología.**
  - Laboratorio de Metrología Legal.
  - Laboratorio de Calibración.
- **Smartgrids e Interoperabilidad.**
  - Laboratorio de Interoperabilidad y Comunicaciones para “Smart Devices”, “ITP” y “Smartgrids”.
  - Laboratorio de Gestión Activa de la Demanda.

- **Alta Tensión.**
  - Laboratorio de Alta Tensión.
  - Laboratorio de Descargas Parciales.
- **Alta Energía.**
  - Laboratorio de Alta Energía de Estrés Térmico provocado por Arco Eléctrico.
- **Microgrid.**
  - Generación FV, Eólica y Térmica.
  - Gestión de la Demanda.
  - Laboratorio de Simulación, Algoritmia y Predicción.
  - Gestión de Carga de Vehículos Eléctricos.

#### 2.4.3.- I+D+i.

La actividad de I+D+I es uno de los pilares básicos en los que se sustenta ITE. Año tras año el Instituto Tecnológico de la Energía ha ido aumentando el número de actuaciones. Bajo una línea de apoyo a las empresas, desarrollando proyectos de innovación a la medida de las necesidades del cliente, aportando soluciones tecnológicas y un largo etc.

Las distintas Áreas que conforman el Instituto son:

- Energías renovables. Generación Dispersa.
- Gestión energética. Control, ahorro y eficiencia en infraestructuras energéticas.
- Economía del hidrógeno.
- Nuevos conceptos en redes eléctricas. Distribución Activa.
- Bienes de equipo y automatización.
- Medioambiente.

- Aparamenta y materiales electrotécnicos y electrónicos.
- Electrónica de potencia e instrumentación.
- Tecnología de las Comunicaciones.

## **2.5.- Formación.**

La gestión del conocimiento y la formación del personal de las empresas es uno de los principales instrumentos de competitividad.

ITE considera la formación como una de sus principales actividades y una herramienta clave para mejorar la competitividad de las empresas, gracias al reciclaje continuo de la formación de sus trabajadores.

Los objetivos que tiene ITE es adaptar la cualificación profesional de los recursos humanos de las empresas a las exigencias técnicas de las tecnologías actuales, así como favorecer la incorporación de jóvenes al mundo laboral a través de la realización de cursos especializados en distintas áreas.

Fruto del esfuerzo realizado en el ámbito formativo, en el año 2008 comenzaron el máster ejecutivo del sector energético, Máster Ejecutivo de Gestor de Proyectos e Instalaciones Energéticas, dirigido a profesionales del sector con el fin de obtener personal especializado en las empresas.

En el año 2011 celebraron la cuarta edición del mismo y se realizaron diversos foros dirigidos a empresas con el fin de formarles en las últimas novedades del sector de las energías renovables, así como crear mesas de debate y discusión dónde establecer sinergias entre empresas del sector.

Se contó con más de 50 profesionales para desarrollar la docencia de los módulos del máster. La materia impartida abordó desde casos prácticos hasta sesiones magistrales.

El alumno que participó en máster pudo conocer las diferentes tecnologías enérgicas limpias disponibles, los conocimientos técnicos para la realización de proyectos, las estrategias de ahorro, los fundamentos para la realización de auditorías, las repercusiones medioambientales de los proyectos energéticos así como los

procedimientos para evaluar la viabilidad técnica económica de proyectos de energías renovables. En definitiva, el alumno estudió en profundidad y de una manera práctica, las características más importantes de las principales fuentes de energía renovables y su aplicación en proyectos dentro del sector energético.

En cuanto a los cursos a los cursos de reciclaje realizados por ITE en 2011, la oferta formativa fue la siguiente:

- Introducción a la medida de descargas parciales en cables de media tensión.
- Eficiencia y Auditorías Energéticas. Introducción al IPMVP.
- Energía y desarrollo: Empresas de Servicios Energéticos.
- Formación de gestores energéticos municipales.
- Introducción a planes de medida y verificación basados en el protocolo IPMVP.
- Contratación de Empresas de Servicios Energéticos.
- Eficiencia Energética (industria, edificación, alumbrado público) y Auditorías.
- Operador de Mercado Eléctrico.
- Análisis de Viabilidad Económica de proyectos energéticos.

### **3.- DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD.**

#### **3.1.- Qué es un Plan de Igualdad.**

Un Plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas aplicadas a una empresa después de haberse realizado un diagnóstico de la realidad desde la perspectiva de género, tendentes a alcanzar en la totalidad de los ámbitos de la empresa el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

#### **3.2.- Fases de un Plan de Igualdad.**

Los Planes de Igualdad constan de varias fases:

- Negociación.
- Elaboración del diagnóstico.
- Aplicación de las medidas o Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación.

En la fase de negociación se adquiere el compromiso por parte de la empresa y la representación de los trabajadores para llevar a cabo el Plan de Igualdad, deben de asegurarse de que los negociadores estén formados en igualdad de oportunidades.

La empresa así mismo estará obligada a poner en conocimiento de los negociadores todos los recursos que les sean necesarios para la realización del diagnóstico, elaboración del plan, su ejecución y evaluación.

Una vez creado este equipo de negociación o Comité de Igualdad se pondrá en conocimiento del personal de la empresa en un sitio público y visible dicho compromiso.

Juntos harán la recopilación de datos necesaria para la elaboración del diagnóstico, se repartirán unas encuestas a todas las personas trabajadoras de la empresa que nos van a aportar sus opiniones en cuanto a las mejoras que se podrían hacer.

Se crean unas plantillas en las cuales se pone toda la información obtenida en cuanto a categorías profesionales, tipos de contratos, puestos de trabajo, salarios, formación y siempre desagregados por sexos.

Los resultados deben ser analizados desde una perspectiva de género.

El análisis versa entre otras materias:

- Características de la empresa.
- Acceso a la empresa.
- Desarrollo profesional.
- Formación y promoción.
- Condiciones de trabajo en la empresa.
- Remuneraciones fijas y variables.
- Bajas en la empresa.
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Excedencias.
- Prevención de acoso.

Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos se establecen unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las cuales se pueden introducir medidas de mejora para nivelar las desigualdades detectadas.

Una vez elaboradas las medidas se fija un calendario para su puesta en marcha, unos plazos para su seguimiento y su evaluación.

En la fase de evaluación se puede detectar si las medidas no dan el resultado esperado y se pueden adoptar cambios o incluso la adopción de nuevas medidas que se crea que favorecerán el resultado esperado.

### 3.3.- Partes que intervienen.

El Plan de Igualdad debe ser negociado y, en su caso, acordado entre la entidad que lo lleve a cabo y la representación legal de a quién va dirigido. Ambas partes tienen que participar en cada una de las fases:

- Elaboración y diseño,
- Desarrollo y seguimiento y
- Evaluación.

En el caso de las empresas, es recomendable la participación de la plantilla, en todo el proceso que define el Plan de Igualdad.

Las partes implicadas de la empresa son:

- **Alta dirección:** La voluntad de la Alta Dirección y la aprobación de los objetivos de igualdad es imprescindible para el desarrollo de la experiencia.
- **Equipo técnico de RRHH:** Los equipos técnicos necesitan integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.
- **Comisión de Igualdad:** Debe ser un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la empresa lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos.

Es el órgano idóneo para informar a la plantilla, apoyar la realización del diagnóstico, negociar el Plan y las medidas a incorporar, garantizar la realización del seguimiento y la evaluación y proponer mejoras para cumplir con los objetivos en materia de igualdad.

- **Plantilla:** Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la empresa, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

- **Representación sindical:** Es fundamental en el proceso de negociación, siendo recomendable acordar con ella el Plan de Igualdad para facilitar su desarrollo, seguimiento y evaluación.

Además, es una pieza clave en la transmisión de la información a la plantilla.

Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso.

### 3.4.- Características.

Un Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene una serie de características que deben considerarse. Es un instrumento:

- **Estratégico:** ya que articula un nuevo enfoque de la organización a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** porque define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas.
- **Participativo:** ya que a quién va dirigido puede aportar sus opiniones y sugerencias a través de su medio de representación además de las aportaciones propias de la entidad que realice el Plan.
- **Vinculado con la mejora continua:** ya que es un documento vivo, que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo, que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y, con los resultados del seguimiento y la evaluación.

- **Flexible:** porque está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas, teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** ya que debe garantizar el derecho a la información sobre los contenidos del Plan, como la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla, como de las trabajadoras y los trabajadores.

### 3.5.- Empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad.

Tienen la obligación de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades:

- Empresas con más de 250 trabajadores y trabajadoras.
- Empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras en cuyo convenio lo establezca.
- Empresas sancionadas por no cumplir el principio de igualdad de trato.
- Empresas de menos de 250 trabajadores que voluntariamente quieran aplicar un Plan de Igualdad.

La Ley dice además que las pequeñas empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad, adoptarán medidas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y oportunidades, favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, así como el equilibrio de presencia, masculino y femenino en las empresas.

Las pequeñas empresas pueden contratar los servicios de una consultora especializada o crear su propio Plan de Igualdad siguiendo unas pautas determinadas que les podemos ayudar a resolver.

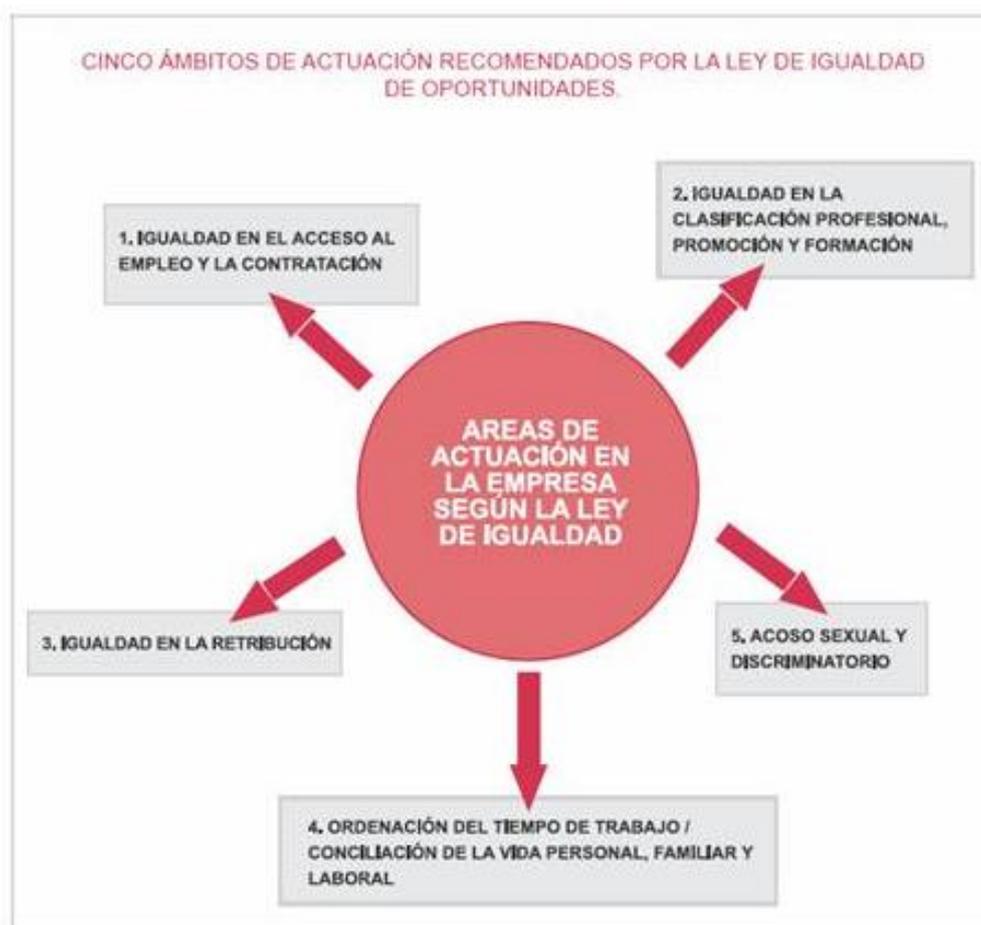
### 3.6. Áreas de actuación en la empresa según la Ley de Igualdad.

La Ley de Igualdad recomienda la implantación de medidas en las siguientes áreas de trabajo para conseguir la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el mundo empresarial:

- Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.
- Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.
- Igualdad en la retribución.
- Medidas de ordenación del tiempo de trabajo/ conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acoso sexual y discriminación.

**Ilustración 3: Cinco ámbitos de actuación recomendados por la Ley de Igualdad de Oportunidades.**

**Fuente: Guía Plan de Igualdad. Cámara de Madrid**



### 3.6.1.- **Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en el acceso al empleo y la contratación.**

Las medidas concretas para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito de acceso al empleo y la contratación entre mujeres y hombres se encuadran dentro de tres áreas específicas:

- La selección propiamente dicha,
- La cultura empresarial
- La transmisión de la implantación de las medidas y los beneficios que ello reporta.

#### **Medidas para evitar discriminaciones en la selección:**

- Ampliar y variar los métodos de reclutamiento: eliminar el lenguaje sexista de las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, test psicotécnicos y pruebas profesionales, etc. Así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias para la mujer, como estado civil, hijos, etc. Y anunciar las ofertas de empleo en lugares o prensa frecuentada por mujeres, como medida garantizadora de que lo leen el mismo número de mujeres que de hombres.
- Evitar discriminaciones en la entrevista de selección.
- Evaluar a las candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.
- Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres: reservar un porcentaje determinado de plazas vacantes para mujeres como medida temporal hasta que ellas sean seleccionadas de una manera normalizada.
- Establecimiento de medidas de “discriminación positiva”: en igualdad de condiciones y méritos optar por contratar preferentemente a la mujer.
- Colaboración con organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo, por ejemplo, patrocinar eventos, aportaciones económicas, o acciones de voluntariado en organizaciones que trabajan con la mujer, establecer convenios de prácticas con talleres de inserción laboral para mujeres, etc.

**Medidas para potenciar una cultura de igualdad de oportunidades:**

- Sesiones sensibilizadoras en igualdad de género para las personas que ocupan puestos directivos, que tienen mayor poder de influencia en la implantación del plan; aunque también es necesario entre los trabajadores/as.
- Informar interna y externamente de los beneficios que aporta la igualdad en la empresa.

**Medidas para favorecer la comunicación sobre las políticas de igualdad:**

- Presentar el valor de la igualdad en la visión de la compañía: reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de la empresa.
- Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.
- Difusión de los objetivos alcanzados: comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar el progreso y reforzar la confianza en el Plan de Igualdad.

### **3.6.2.- Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.**

Las actuaciones específicas recomendadas para lograr la Igualdad de Oportunidades se enmarcan dentro de tres áreas específicas:

- La clasificación profesional
- La promoción profesional
- La formación interna de las personas trabajadoras.

#### **Medidas para el fomento de la igualdad en la clasificación profesional:**

- Diseño de planes de carrera para las trabajadoras: valorando la carrera profesional a medio- largo plazo, diseño de planes de carrera específicos, promoción de acciones positivas en las actividades de formación, fomento de las habilidades directivas de las mujeres y transparencia en la clasificación profesional.
- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Aplicación de programas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa: específicos para mandos intermedios y supervisores, con mayor poder de influencia en la implantación del plan, así como todos los trabajadores y trabajadoras para que adquieran conciencia de la importancia de estas políticas
- Aumento del control de cada persona sobre su puesto de trabajo: el control sobre el propio trabajo y la aplicación de habilidades propias repercute en la satisfacción del trabajador/a, en su vida profesional y personal.

#### **Medidas para fomentar la igualdad en la promoción profesional:**

- Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso, así como comunicar abierta y públicamente (dentro de la empresa) la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.

- Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo. Establecimiento de programas de “mentoring”, establecer un tutor/a asesore en temas concretos, como gestión de equipos, negociación del salario, habilidades comunicativas, etc.
- Establecer canales de comunicación abiertos en el que se fomenten las redes informales, ya que hay decisiones empresariales que se toman en reuniones o momentos informales, es recomendable establecer reuniones de grupo para el intercambio de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, elaborar un boletín interno informativo, cenas de empresa, etc.

#### **Medidas para fomentar la igualdad en la formación:**

- Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.
- Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.
- Establecer medidas de acompañamiento y cuidado de los hijos durante el tiempo de formación si esta se realiza fuera del horario laboral.
- Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género, en las acciones formativas.

#### **3.6.3.- Ámbito de las actuaciones específicas para la igualdad en la retribución.**

Las medidas que se presentan en esta área se basan en la detección de las posibles diferencias salariales justificadas únicamente en base a criterios de género.

#### **Medidas para potenciar la igualdad salarial en la empresa:**

- Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a

desempeñar en ese puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos.

- Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos. El 23% de los convenios que reconocen el complemento salarial de productividad, se atribuyen a una serie de factores “alejados” de la consecución de los objetivos marcados por la empresa y se aproximan a otra serie de complementos vinculados a la asistencia o a las condiciones en que se realiza la actividad productiva.
- Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario, a través de la creación de un “banco de horas” (horas de trabajo a cambio de salario), o un sistema de “bolsa de horas” en la que las horas extras realizadas se intercambian por tiempo de trabajo, así como el establecimiento de la jornada irregular o flexible.
- Realización de revisiones periódicas de los salarios comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

### 3.6.4.- **Ámbito de la igualdad en la ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, familiar y laboral).**

En este ámbito se presentan medidas dirigidas a:

- La aplicación de la ordenación del tiempo
- La aplicación de la ordenación del lugar de trabajo

Para que permitan una mejor y mayor conciliación de la vida laboral, familiar y personal para las mujeres y hombres.

#### **Medidas para potenciar la flexibilización del tiempo:**

- Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla. Las diferentes posibilidades son:
  - Jornada a tiempo parcial.
  - Trabajo compartido dos personas contratadas a tiempo parcial desempeñan el mismo puesto de trabajo que requiere dedicación de jornada completa, por lo que ambos trabajadores/ as establecen un acuerdo para distribuir su jornada laboral.
  - Jornada laboral comprimida aumentando el tiempo de la jornada laboral diario para disfrutar de medio día o un día entero a la semana.
  - Reducción de la jornada.
  - Jornada continua/ intensiva.
  - Flexibilización del horario de entrada y salida, es decir, los/as trabajadores/as tienen un amplio abanico que puede llegar a suponer hasta hora y media para empezar su jornada laboral y finalizarla, incluyendo en esa contabilización el tiempo dedicado a la comida.
  - Incorporar los bancos o bolsas de horas, en los que las trabajadoras/es pueden comprar horas de su jornada a cambio de dinero (reducción de la parte proporcional de su salario).

- Evitar que la formación y las reuniones se establezcan fuera del horario laboral.
- Política de no establecer reuniones a últimas horas de la jornada laboral por ejemplo a partir de las 18:00 si la hora de salida es a las 19:00, así como fijar una duración máxima de éstas.
- Garantizar los derechos de los trabajadores/as que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece, para:
  - No ver frenado el desarrollo de su carrera profesional ni las posibilidades de promoción interna.
  - No ser relegados/as a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión.
  - No perder oportunidades de formación interna.
  - Definir lo que la empresa entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites del concepto.
- Designación de un agente de conciliación que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os: creación de una base de datos de colegios, residencias, canguros, etc.

**Medidas para potenciar la flexibilización del espacio:**

- Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo como:
  - Trabajo semipresencial: las horas de la jornada semanal se distribuyen presencialmente en la empresa y otras, fuera de la empresa (domicilio del/la trabajador/a, telecentros distribuidos en zonas cercanas a los domicilios de los/as trabajadores/as)
  - Teletrabajo: toda la jornada se desempeña fuera de las instalaciones de la empresa.

### 3.6.5.- **Ámbito de la igualdad para combatir el acoso sexual y discriminatorio.**

La temática de acoso sexual y discriminatorio es un tema innovador que aparece en la actual ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que exige de manera explícita la aplicación de medidas específicas para:

- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
- Procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

#### **Medidas desde la prevención:**

- Exposición del ideario de la empresa en el que se muestre y explicita la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso.
- Información a las personas trabajadoras: se expresará claramente que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual
- Responsabilidad compartida: es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de tarea de todo el personal trabajador.
- Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.

#### **Medidas desde la actuación reactiva:**

- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento.
- Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, encargada de ofrecer consejo y asistencia, así como de participar en la resolución de

problemas, tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria.

- Preservación y protección especial de la intimidad: las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes.
- Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc.

### **3.7.- Objetivo de un Plan de Igualdad.**

Un Plan de Igualdad tiene la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión.

Para ello, es necesario que el Plan de Igualdad contribuya a:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, responsabilidad social, entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, es decir, lograr que mujeres y hombres se encuentren en el mismo punto de partida.
- Garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento del personal, así como una mejora del conocimiento de la organización y con ello, de su funcionamiento.

### **3.8.- Beneficios de implantar un Plan de Igualdad.**

Los beneficios de implantar un Plan de Igualdad son diversos, entre los que se distinguen los siguientes:

- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales.
- Mejora de la calidad y de las habilidades del personal (plantilla).
- Mejora de la satisfacción personal.
- Mejora de la calidad de vida de los/as trabajadores/as.
- Mejora de la salud laboral de la plantilla.
- Mejora de los ratios de la plantilla: disminuye los niveles de absentismo, la rotación de personal, etc.
- Mejora de la gestión empresarial debido a la complementariedad con el estilo de liderazgo femenino.
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
- Enriquecimiento de la organización en términos económicos, a través de indicadores como la productividad, la calidad de servicio, la satisfacción y fidelización de los clientes, etc.

Además las empresas que implanten un plan de igualdad podrán optar a solicitar el distintivo de igualdad que les servirá para exhibir en sus transacciones comerciales y para conseguir un contrato público. También obtendrán un rango preferente a la hora de ser adjudicatarias de contratos públicos.

### **3.9.- Distintivo de igualdad.**

La igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la UE, plasmado en las Directivas Comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y que ha sido desarrollado en nuestro ordenamiento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta disposición legal obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.

No obstante todo lo anterior, la experiencia demuestra las dificultades que las mujeres encuentran para alcanzar la igualdad real y efectiva en los diferentes ámbitos de la vida y, especialmente, en el laboral.

Con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Real Decreto sobre el distintivo "Igualdad en la Empresa" fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09 (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa"). Desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establecerá los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Se trata de una marca de excelencia en igualdad que servirá de estímulo y reconocimiento a aquellas empresas comprometidas con la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

**Ilustración 4: Imagen del distintivo de Igualdad. Fuente: Página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.**



### **3.9.1.- Concesión del distintivo de igualdad.**

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa” se encuentran:

- La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad
- El establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos.
- Eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios comunes en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.
- Las actuaciones tendentes de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la empresa.
- La adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.
- La publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Ilustración 5: Procedimiento para la concesión del distintivo de igualdad. Fuente: Web de e-Igualia.



### **3.9.2.- Convocatoria del distintivo.**

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, si bien las empresas distinguidas deberán remitir un informe anual, que será evaluado por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, para demostrar que mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió el distintivo “Igualdad en la Empresa”.

La convocatoria del procedimiento para la concesión del distintivo “Igualdad en la Empresa”, establece que las empresas interesadas deben presentar una memoria que permita conocer amplia y verazmente las prácticas de la entidad en materia de igualdad, con el fin de identificar su excelencia. Se valorará, entre otros, los siguientes aspectos:

- Análisis detallado y comparativo de la plantilla, diferenciada por sexo y por tipos de jornada (completa/parcial), de contratos (indefinido, fijo, temporal, etc.), vinculación de personas autónomas, de E.T.T., etc.
- Situación y evolución temporal del personal por niveles de responsabilidad y categorías.
- Presencia de colectivos con dificultades de acceso al empleo: mayores de 45 años, víctimas de violencia de género y personas discapacitadas.
- Análisis detallado de las medidas de igualdad de la entidad y situación de las mismas: previsión, implantación y evaluación.

### **3.9.3.- Beneficios que otorga el distintivo de igualdad.**

- El distintivo podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.
- Las empresas que hayan obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa” tendrán una valoración en la contratación con las administraciones públicas, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.2 de la LOIMH.
- Además, también será valorado a efectos de la obtención de subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.

### **3.10.- Beneficios de aplicar medidas de conciliación.**

Las medidas de conciliación personal, familiar y laboral son un conjunto de medidas o acciones que adoptan voluntariamente las empresas de común acuerdo con sus plantillas, enfocadas a crear condiciones que favorezcan que las personas trabajadoras puedan cumplir de forma óptima con sus responsabilidades laborales y familiares.

Aunque el marco que precipitó la implantación de este tipo de medidas fue el acceso de la mujer al mercado laboral, y una gran parte de su razón de ser es asegurar la igualdad entre hombres y mujeres, su esencia va más allá de las cuestiones de igualdad.

Las medidas de conciliación responden a necesidades representadas en tres planos:

- Plano de los descendientes: el cuidado de los hijos e hijas menores.
- Plano de los ascendientes y dependientes.
- Plano personal: la dimensión personal de las personas trabajadoras.

Las medidas de conciliación benefician tanto a las personas trabajadoras como a las empresas; a las primeras porque satisfacen sus necesidades familiares y personales, y a las empresas ya que ayudan a mejorar la organización del trabajo a la vez que incrementan su productividad y competitividad.

Los beneficios más destacados de aplicar medidas de conciliación serían:

- Aumento de la productividad.
- Reducción del absentismo.
- Retención y atracción al talento.
- Mejor ambiente de trabajo.
- Aumento de la implicación y del compromiso de la plantilla.
- Reducción de la rotación de los trabajadores y sus costes.
- Reducción de los costes de reincorporación.
- Obtención de bonificaciones.
- Favorece la igualdad entre mujeres y hombres.

- Reducción de los costes de cobertura de un puesto de trabajo en licencia de maternidad o baja por riesgo durante el embarazo o lactancia.
- Mejora de la imagen de la empresa ante sus plantillas, clientes, proveedores y la sociedad.

## **4.- PROPUESTA DE ACTUACIÓN: PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA ENERGÍA (ITE).**

Una vez buscada la información referente al Plan de Igualdad, el presente trabajo se va a centrar en realizar uno de ellos en ITE.

### **4.1 .Introducción.**

El 22 de Marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Según esta ley, es obligatoria la realización de un Plan de Igualdad para aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores, se haya establecido la obligatoriedad por Convenio colectivo o aquellas que la autoridad laboral haya acordado.

Aunque ITE no está dentro de ninguno de estos supuestos, se ha desarrollado la presente Propuesta de Plan de Igualdad por su compromiso de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres por ser un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal.

Con este documento, ITE se plantea mantener el firme compromiso de seguir defendiendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y progreso, derribando barreras y evitando su aparición.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se contará con la participación del comité de empresa, se informará a toda la plantilla y se creará un comité de igualdad que se encargará del seguimiento del Plan de Igualdad.

## 4.2. Etapas.

Para realizar el Plan de Igualdad se han llevado a cabo las siguientes etapas:

- Diagnóstico
- Crear el comité
- Identificar objetivos
- Establecer plan de acciones
- Aprobación
- Comunicación

### 4.2.1. Diagnóstico

Como paso previo al desarrollo del Plan de Igualdad se ha confeccionado un diagnóstico de la situación actual en el Instituto; que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Como ya se ha comentado anteriormente, el diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y en el presente Plan de Igualdad, se encuentran las siguientes áreas para analizar:

- Características de la plantilla
- Formación
- Selección
- Retribución
- Ordenación del trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal

- Prevención del acoso sexual
- Comunicación
- Sensibilización y formación en materia de igualdad

Dentro de cada área se ha analizado los indicadores oportunos para conseguir la información necesaria.

#### **4.2.2. Creación de la Comisión de Igualdad.**

El Comité de Igualdad se ha creado en ITE para que lleve un seguimiento y se encargue de revisar periódicamente el presente Plan de Igualdad.

Su creación ha sido necesaria y esta está formada por dos miembros:

- El responsable de Igualdad, nombrado por la dirección
- Un miembro elegido por el Comité de empresa.

#### **4.2.3. Identificación de objetivos.**

Todo Plan de Igualdad debe de tener unos objetivos específicos y generales marcados que se deducen tras haber realizado un análisis y los cuales se deben de cumplir llevando a cabo las medidas propicias.

#### **4.2.4. Establecer el Plan de Acciones.**

En este apartado se proponen las acciones necesarias para poder llevar a cabo los objetivos y para acabar con las desigualdades que han aparecido al realizar el diagnóstico inicial.

#### **4.2.5. Aprobación del Plan de Igualdad.**

Esta tiene lugar cuando se ha creado la Comisión de Igualdad y cuando se ha confeccionado el Plan de Igualdad.

El encargado de la aprobación del presente Plan lo llevará a cabo el Director de ITE. Tras haber sido aceptada, se pondrá en marcha su funcionamiento.

#### **4.2.6. Comunicación.**

Una vez superadas las etapas anteriores, se procederá a la comunicación e información del Plan de Igualdad a toda la plantilla de ITE utilizando los medios pertinentes.

### **4.3. Objetivos Generales.**

Los objetivos del Plan de Igualdad de ITE son los siguientes:

- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Concienciar y formar a todos los niveles de la organización en los temas de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Garantizar la misma probabilidad a hombres y mujeres de alcanzar posiciones organizativas de responsabilidad.
- Proyectar una imagen interior y exterior de Organización comprometida con la igualdad.
- Crear una Comisión para la igualdad de oportunidades, cuya función será velar por el correcto desarrollo del presente plan, garantizar su correcta ejecución, generar todas aquellas medidas necesarias y evaluarlas.

#### **4.4. Ámbito de aplicación.**

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad alcanza a toda la plantilla de ITE, en los siguientes aspectos:

- Características de la plantilla
- Formación
- Selección
- Retribución
- Ordenación del trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Prevención del acoso sexual
- Comunicación
- Sensibilización y formación en materia de igualdad.

#### **4.5. Áreas de Actuación.**

A continuación se describe la situación de partida de ITE en cada una de las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

##### **4.5.1. Características de la Plantilla.**

Dentro de esta área se ha analizado como se distribuye la plantilla, utilizando datos desagregados por sexo.

Los puntos tratados son los siguientes:

- Número de mujeres y hombres
- Departamentos y/o áreas funcionales
- Edad
- Nivel de estudios.

**Número de mujeres y hombres.**

Tras el estudio realizado se ha averiguado que en estos momentos ITE consta de un total de 59 miembros y cuenta con una plantilla equilibrada. Como se puede apreciar en la siguiente tabla se da prácticamente el mismo número de mujeres que de hombres; por lo que ya partimos de una situación en la que no existe desigualdad por razón de sexo.

**Tabla 1: Segregación por sexo del número de empleados en ITE. Fuente: Propia.**

Segregación por sexo	Nº empleados	Porcentaje
Hombres	35	59,3%
Mujeres	24	40,7%

**Departamentos y/ o áreas funcionales.**

En cuanto a la distribución de departamentos y áreas funcionales se ha observado que existen algunas áreas con desequilibrio entre el número de mujeres y hombres, sin embargo esto es imperceptible en otras. Esto se puede observar en la siguiente tabla.

**Tabla 2: Segregación por sexo del número de empleados en cada departamento. Fuente: Propia.**

	Hombres	Mujeres	Total
Laboratorios	8	2	10
Dirección	1	1	2
Dirección Técnica	1	2	3
Operaciones	3	2	5
Administración	1	4	5
Departamentos Técnicos	21	13	34

**Edad.**

Se ha realizado un estudio de la edad de los empleados de ITE y se ha observado que la mayoría de sus trabajadores está entre los 30 y 40 años tanto en hombres como en mujeres, tal y como se puede ver en la tabla siguiente.

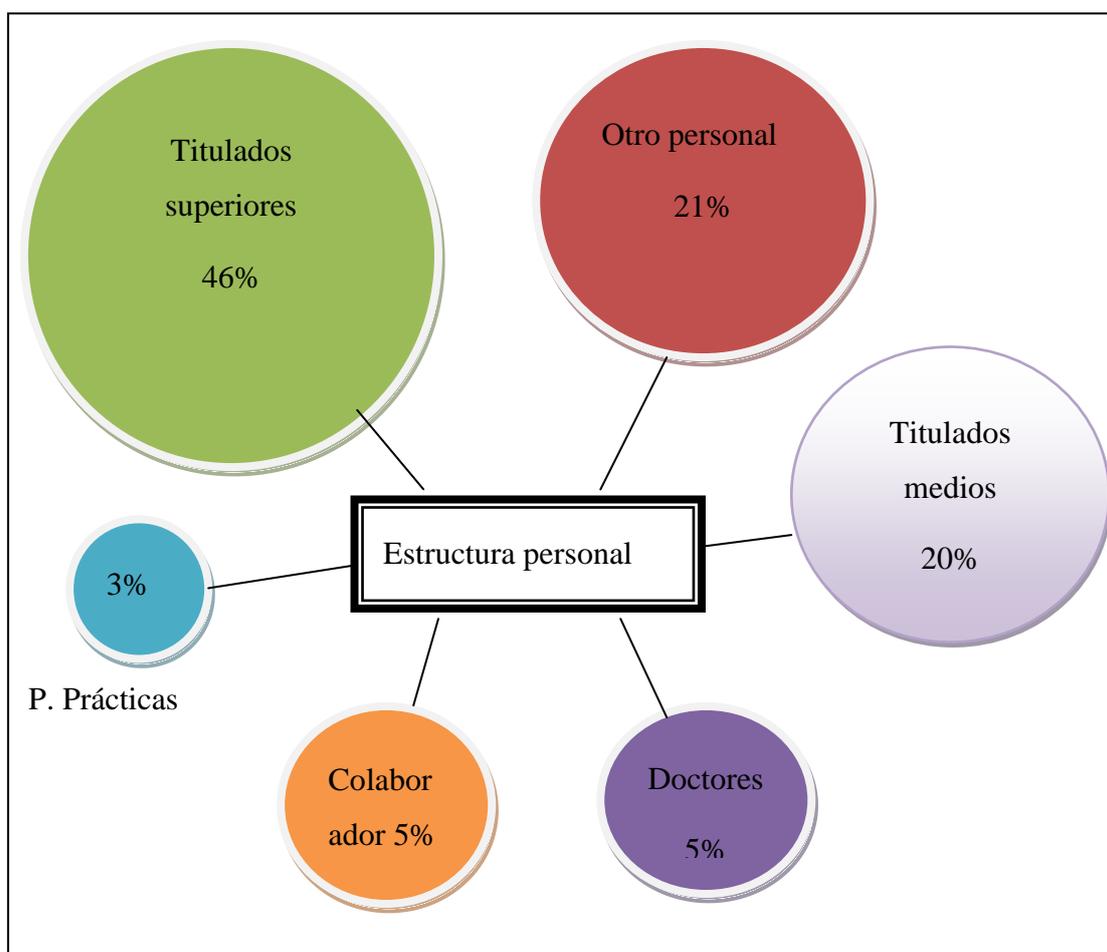
**Tabla 3: Segregación por sexo de la edad de los empleados en ITE. Fuente propia.**

	Menos de 30 años	Entre 30 y 40 años	Más de 40 años
Hombres	2	30	3
Mujeres	3	19	2
Total	5	49	5

### Nivel de estudios.

La configuración profesional de ITE se nutre de una mayoría de personal especializado, doctores, titulados superiores, titulados medios, personas en práctica, personal colaborador y otros.

**Ilustración 6: Gráfico de la configuración profesional de ITE. Fuente propia.**



### 4.5.2. Formación.

En cuanto a la formación, ITE es una organización muy comprometida con este tema.

ITE, es consciente de la rápida evolución de las tecnologías y de los mercados hoy en día, realiza un esfuerzo por colaborar en la transferencia de tecnología, planteando cada año un completo plan formativo que incluye formación continua, dirigida al reciclaje

profesional de los trabajadores en activo, y a medida, para cubrir las necesidades más específicas de las empresas.

Con la información recogida se destaca:

- En los últimos años se han ofrecido cursos y máster a los que ha asistido un elevado número de personas.
- Se imparte formación a la plantilla dentro y fuera de la jornada laboral.
- La información de la oferta formativa va dirigida a mujeres y hombres por igual, ya que el número de asistencia a los cursos de hombres y mujeres es similar.

#### **4.5.3. Selección.**

El primer paso para lograr la igualdad en la empresa es el proceso de selección.

Este tiene que evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo y a su vez debe fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.

Cómo se ha podido averiguar la selección del personal en ITE depende de la cualificación personal de cada candidato, viendo si se acomoda o no a las especificaciones de la oferta d trabajo,

No depende de la condición de sexo ni de la condición de edad

#### **4.5.4. Retribución.**

Tras haber realizado el respectivo análisis, se ha observado que no existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial establecida.

Por motivos de privacidad de la empresa no se ha podido citar expresamente las cantidades salariales de cada puesto, pero se ha podido observar que el salario de cada trabajador depende del puesto de trabajo, de los estudios y de la capacitación de cada persona, incluyendo la formación adicional de cada empleado, como por ejemplo los idiomas.

#### **4.5.5. Ordenación del trabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un área muy importante, ya que es necesaria para el ser humano, por lo tanto, toda empresa tiene que tener unas medidas de conciliación que permitan al trabajador poder complementar la vida laboral con la familiar y personal.

Para ITE la conciliación laboral y familiar es un tema importante y por ello intenta ofrecer a sus trabajadores los mejores beneficios para que estos puedan complementar la vida laboral con la personal y familiar.

Con la información que se ha obtenido se puede decir que ITE se encarga de informar periódicamente a sus trabajadores de los permisos y excedencias que existen.

La persona responsable de la Dirección de RRHH es la encargada de informar a cada uno de los trabajadores de los distintos permisos que pueden obtener.

#### **4.5.6. Salud laboral y prevención del acoso sexual.**

El respeto a la dignidad de la persona, el trato justo y la salvaguarda de un entorno laboral basado en el respeto forman parte de los valores y los principios de conducta de la empresa.

En ITE no existe ningún protocolo de actuación en materia de prevención del acoso sexual, pero sí que es un tema de importancia para la empresa y si surgiera algún tipo de acoso pondrían las medidas necesarias para la interrupción del mismo.

Como se ha podido averiguar en ITE no se ha dado ningún caso de acoso en la empresa.

#### **4.5.7. Comunicación.**

ITE como una organización comprometida con la igualdad de oportunidades, posee diversos medios de comunicación, que utiliza para hacer llegar cualquier tipo información a todos sus trabajadores y asegurar que la comunicación interna y la

externa promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.

Como se ha indicado anteriormente, una empresa con una buena comunicación que llegue a hombres y a mujeres por igual, mejora su imagen y favorece la lealtad, el compromiso, la confianza y la productividad de la plantilla.

#### **4.5.8. Sensibilización y formación en materia de igualdad.**

Este punto es igual de importante que los anteriores, ya que es esencial informar y concienciar, tanto a los directivos como al resto de plantilla, de los temas relacionados con la igualdad de oportunidades, de eliminar cualquier imagen o lenguaje sexista y que cualquier actividad llevada a cabo por la empresa no sea discriminatoria.

Para ello, se ha analizado, si se imparte formación específica en materia de igualdad de oportunidades a la dirección de la empresa, al personal responsable de recursos humanos y a mandos intermedios y formación en materia de género al personal docente.

Como se ha podido observar no existe ninguna formación específica en dicho tema, aunque ITE si que está concienciada en el tema de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que, quizás deberían realizar algún tipo de cursillo o conferencia para potenciar la materia.

#### **4.6. Objetivos, Medidas de Acción, Indicadores.**

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un tema siempre presente e importante en esta organización.

Por ello, el presente Plan de Igualdad se configurará como un conjunto de medidas variables, y de carácter temporal desde su implantación en Septiembre del 2013 hasta Septiembre de 2015 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad.

Se han realizado una serie de Planes de Actuación, éstos son:

**Nº 1****Área de actuación:**

Formación

**Objetivo:**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombre y mujeres, en el proceso de desarrollo de competencias.

**Medidas:**

1. Se continuará llevando a cabo actividades formativas dirigidas a toda la plantilla para reforzar sus habilidades, fomentando el acceso a las mismas sin desigualdad.
2. Se fomentará la formación en horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia de empleados con cargas familiares.
3. Se asegurarán la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras un tiempo con el contrato en suspensión por responsabilidades familiares.
4. Contemplar el tratamiento de la formación voluntaria para cambio de nivel en relación a la conciliación

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

Horas de formación recibidas por:

- Género,
- Edad,
- Dentro y fuera de horas,
- Puesto desempeñado

**Nº 2****Área de actuación:**

Selección.

**Objetivo:**

En el marco de una estrategia integral basada en la creación de una población laboral que aporte innovación, nuevas opciones, puntos de vista y soluciones creativas; los objetivos son el tratamiento igualitario en las candidaturas, en los finalistas y la promoción de una imagen de empresa igualitaria en el mercado de trabajo.

**Medidas:**

1. Búsqueda de fuentes de reclutamiento que permitan fomentar acceso de candidatos de género infra-representado. En caso de igualdad de condiciones de candidaturas finalistas, se seleccionará al del género menos representado.
2. Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
3. Asegurar que los interlocutores externos relacionados con el empleo estén informados sobre la política de igualdad y la cumplan de forma estricta.
4. Eliminar de los documentos empleados en el proceso de selección las informaciones pertenecientes a la situación familiar del candidato que pudieran resultar discriminatorias

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

- El 100% de ofertas publicadas respetan los criterios de igualdad, en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
- Candidaturas y finalistas por género y edad.
- Candidaturas y finalistas por procedencia del currículum.

**Nº3****Área de actuación:**

Retribución.

**Objetivo:**

Asegurar la equidad interna y externa en retribución y beneficios sociales a los empleados y empleadas de la compañía.

**Medidas:**

1. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa para seguir garantizando la igualdad retributiva.
2. Mantener los sistemas de gestión de personal asegurando que el sistema de compensación existente está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

- Situación de hombres y mujeres respecto a salarios medios de banda.

**Nº4****Área de actuación:**

Ordenación del trabajo y conciliación laboral, familiar y personal.

**Objetivo:**

Promover la igualdad de oportunidades de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en la empresa, y en especial favoreciendo medidas de conciliación entre su vida personal y profesional.

**Medidas:**

1. Difundir mediante todos los medios de comunicación utilizados por la empresa, la ley de conciliación de la vida familiar y laboral para seguir garantizando la plena información a todos los trabajadores.
2. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
3. Análisis y propuestas de mejora sistema de turnos: adaptación horaria, reducción de jornada, mejora de permisos, etc.

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

- % plantilla por tipos de jornada.
- Inventario de medidas de conciliación y análisis de personal que se acoge a las mismas.
- Desglosarlo por sexo y edad

**Nº 5****Área de actuación:**

Prevención del acoso sexual.

**Objetivo:**

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

**Medidas:**

1. Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes.
2. Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles.
3. Elaborar informe anual de casos de acoso y presentar a la comisión.

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

- % plantilla formada en prevención del acoso.
- Nº de casos de acoso presentados y resueltos.
- Grado de sensibilización en acoso sexual.

**Nº 6****Área de actuación:**

Comunicación

**Objetivo:**

Asegurar que la comunicación interna y la externa promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como un uso del lenguaje y las imágenes no sexista.

**Medidas:**

1. Detectar canales de comunicación formal y sus emisores
2. Recoger todas las sugerencias sobre igualdad de oportunidades en un buzón de sugerencias.
3. Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

- % directorio de los canales de comunicación interna auditados: lenguaje empleado, imágenes utilizadas, estereotipos de género.

**Nº 7****Área de actuación:**

Sensibilización y formación en materia de igualdad.

**Objetivo:**

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas de igualdad de oportunidades.

**Medidas:**

1. Utilización de los medios de comunicación internos para difundir el programa de igualdad.
2. Informar a las empresas colaboradoras de la empresa de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

**Seguimiento:**

Se realizará un seguimiento anual por la Comisión de Igualdad.

**Indicadores.**

- Horas de formación en materia de sensibilización recibidas por la plantilla.
- Desglosarlo por sexo.

**CRONOGRAMA:**

**Tabla 4: Cronograma medidas de acción. Fuente: Propia.**

AÑO	2013				2014												2015									
MES	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>Nº 1 FORMACIÓN</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
Medida 3																										
Medida 4																										
<b>Nº 2 SELECCIÓN</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
Medida 3																										
Medida 4																										

AÑO	2013				2014												2015									
MES	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>Nº 3 RETRIBUCIÓN</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
<b>Nº 4 ORDENACIÓN DEL TRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
Medida 3																										
<b>Nº 5 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
Medida 3																										

AÑO	2013				2014												2015									
MES	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>Nº 6 COMUNICACIÓN</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										
Medida 3																										
<b>Nº 7 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>																										
Medida 1																										
Medida 2																										

#### 4.7. Evaluación y seguimiento.

Anualmente la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Septiembre para valorar las medidas que se han llevado a cabo, las mejoras que se han conseguido y programar las estrategias del año siguiente.

A la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad y una vez concluidas las medidas establecidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas sobre la empresa.

La empresa ha nombrado a una persona responsable de igualdad en la empresa quién lleva a cabo las siguientes actividades:

- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad y de toda información que sea necesaria para la consecución de los objetivos fijados.
- Realizar los informes semestrales y anuales, así como el informe final de conclusiones.
- Informar a la Dirección de los procesos que se llevan a cabo para su posterior revisión.

Además, con el objetivo de implicar a los representantes de los trabajadores en el seguimiento y control de Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión de Igualdad, la cual estará constituida por:

- El responsable de Igualdad, nombrado por la dirección
- Un miembro elegido por el Comité de empresa.

Entre otras, la Comisión de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Vigilará el cumplimiento de lo pactado en el plan de igualdad.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones del Plan.

- Elaborará un informe anual de conclusiones, en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.
- Impulsará nuevas medidas o acciones de mejora.
- Informará a los representantes del personal del plan de igualdad.

## 5.- CONCLUSIÓN.

El siguiente apartado se ha dividido en dos partes, ya que es conveniente dar una conclusión académica y personal y otra referente a la empresa.

Respecto a la académica decir que este proyecto ha servido para:

- Aprender que es un Plan de Igualdad y la importancia que tienen, ya que a través de ellos salen a la luz los problemas que se dan en el seno de cada empresa.
- Aprender a elaborar un Plan de Igualdad y a planificar la implantación del mismo.
- La importancia que tiene que una empresa esté comprometida con la igualdad.

En cuanto a la conclusión del resultado del Plan de Igualdad desarrollado en ITE decir que:

- ITE es una empresa con menos de 250 trabajadores y que ni por ley ni por Convenio Colectivo tiene la obligación de realizar un Plan de Igualdad.
- ITE está compuesta por una plantilla prácticamente equilibrada, en los cargos importantes se encuentran tanto mujeres como hombres y no existe discriminación por razón de sexo en ninguno de sus procesos.
- ITE es consciente y tiene muy en cuenta que las situaciones de acoso sexual deben estar erradicadas.
- ITE es consciente de la importancia de la igualdad a cualquier nivel y por ello aplica un Plan de Igualdad para demostrarlo, tanto interna como externamente.

Como bien se ha dicho antes, al realizar el análisis se ha visto que ITE no presentaba prácticamente desigualdades, pero aún así se han tomado una serie de medidas, que llevándolas a cabo, van a mejorar cada una de las áreas analizadas y, por supuesto, el funcionamiento de la empresa en general.

Se debe decir que ITE es un ejemplo de empresa a seguir, que tiene muy en cuenta a cada uno de sus trabajadores, que cada uno de ellos son tratados de igual manera, que no existe diferencias por razón de sexo, que se da un clima laboral tranquilo y agradable y que está y seguirá estando totalmente comprometida con la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Agencia Estatal Boletín Oficial del estado: <http://www.boe.es>. (Consulta el 15 y 16 febrero de 2013).
- Constitución española (1978).
- Distintivo igualdad - Página web del ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad [www.msps.es](http://www.msps.es). (Consulta el 05 de Mayo de 2013).
- Estatuto de los trabajadores [www.estatutodelostrabajadores.com](http://www.estatutodelostrabajadores.com). (Consulta el 25 de Febrero de 2013).
- Guía Plan de Igualdad de la Cámara de Madrid. [www.rse.camaramadrid.es](http://www.rse.camaramadrid.es). (Consulta el 10 y 11 de Marzo de 2013).
- HERRERO BLASCO, Aurelio, 2.009: La coordinación de las Organizaciones Públicas y las relaciones Intergubernamentales, Editorial Universidad Politécnica de Valencia, ISBN 978-84-8363-501-8.
- Información detallada ITE - Informe anual de ITE 2011.
- Información FEDIT, [www.fedit.com](http://www.fedit.com). (Consulta el 3 de Junio de 2013).
- Información general sobre ITE, [www.ite.es](http://www.ite.es). (Consulta el 17, 18 y 19 de Febrero de 2013).
- Información REDIT, [www.redit.es](http://www.redit.es). (Consulta el 3 de Junio de 2013).
- Instituto de la mujer: [www.inmujer.es](http://www.inmujer.es). (Consulta el 4 de Abril de 2013).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. BOE 22/3/2007.
- Madrid Pymes en Igualdad: <http://www.madridpymesenigualdad.es>. (Consulta el 16 de Marzo).
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa: [www.migualdad.es](http://www.migualdad.es). (Consulta el 16 de Marzo de 2013).

- OLTRA CLIMENT, Rafael Francisco; MIGUEL MOLINA, María del Rosario de, 2007: Gestión Administrativa I, Editorial Universidad Politécnica de Valencia, ISBN 978-84-8363-174-4.
- SERRANO GARCÍA, Juana María, 2007: Participación y planes de igualdad en la Ley orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Editorial Albacete Bomarzo, ISBN 978-84-9672-121-0.
- Teoría sobre Plan de Igualdad [www.planesdeigualdad.org](http://www.planesdeigualdad.org). (Consulta el 20 de Marzo de 2013).

## **ANEXOS.**

### **Anexo 1 Protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo:**

#### **PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

#### **OBJETIVOS**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

En este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

## **TIPOS DE ACOSO**

### **Acoso sexual**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **Acoso por razón de sexo**

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### **Acoso moral**

Según el BOE 2370872010 es acoso moral toda conducta, verbal o escrita con prácticas o comportamientos realizados en el entorno laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil de forma sistemática (alterna o continuadamente) durante un tiempo prolongado, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando a la salud de la persona.

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Con el objeto de prevenir el acoso, se establecen las siguientes medidas:

- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Procurar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Facilitar información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

Se mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

## **PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de la Representación de los trabajadores.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

## **TIPOS DE PROCEDIMIENTOS**

### **Procedimiento informal**

El objetivo es resolver el problema. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de 10 días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

### **Procedimiento formal**

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

La instrucción concluirá con un informe elaborado en el menor tiempo posible, no excediendo en ningún caso de 30 días, salvo razón validada en el seno de la comisión por la igualdad, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

## **RESULTADO DE LA INSTRUCCIÓN Y ACCIONES**

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor/a propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

### **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS**

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor/a podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

### **PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR**

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla.

Se mantendrá en vigencia hasta que no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet.

## **Anexo 2 Protocolo de actuación para casos de discriminación laboral por razón de sexo**

### **¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA?**

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a presentar una QUEJA por discriminación.

Existe el derecho de la víctima a presentar la queja, y también el deber de los demás trabajadores y trabajadoras de comunicar cualquier tipo de conducta o actuación inaceptable u ofensiva (acoso) para la dignidad de las personas.

### **¿DÓNDE SE PRESENTA LA QUEJA?**

Las quejas se podrán presentarse indistintamente y a elección de la trabajadora o trabajador denunciante:

- Ante la Comisión de Igualdad
- Ante el superior jerárquico
- Ante los responsables de los servicios
- Ante el personal directivo hombre o mujer que libremente se elija, o inclusive ante la Dirección Gerencia de la Empresa.
- Ante la Dirección si afecta a los mandos.
- Ante la Presidencia de la Empresa si afecta al personal directivo.

### **¿CÓMO SE PRESENTA LA QUEJA?**

Se admite para presentar la queja cualquier medio de comunicación, pudiendo ir acompañada la víctima de un compañero/a de trabajo, delegado/a sindical, o persona de su confianza, y debiendo de confirmar por escrito la misma.

No caben denuncias anónimas, aunque en el supuesto de producirse la Dirección de la Empresa llevará a cabo igualmente la oportuna información reservada al respecto.

### **¿QUÉ HACE LA EMPRESA AL RECIBIR UNA QUEJA?**

Serán tramitadas por la Dirección de la Empresa, conforme al procedimiento previsto y bajo los principios de seriedad, rapidez, confidencialidad, así como la protección de la persona denunciante.

Con carácter previo a la tramitación del procedimiento, la Empresa podrá llevar a cabo la información oportuna para comprobar la existencia de indicios de veracidad y seriedad de la denuncia formulada, así como tomar las medidas cautelares que estime oportunas.

### **¿SUPONE ALGÚN PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR/A PRESENTAR UNA QUEJA?**

Las denuncias no supondrán, ni a quién denuncie ni a quién testifique, efectos perjudiciales, salvo si se evidenciara una mala fe en la denuncia o en el testimonio, donde se tomarán las medidas que correspondan.

### **Anexo 3 Consideraciones a tener en cuenta en los procesos de selección del personal**

- Todas las convocatorias, velaran escrupulosamente su redacción en un lenguaje no sexista.
- En todos los procesos de selección se establecerá como elemento decisorio, en los supuestos de empates entre las personas candidatas, la existencia de infrarrepresentación en el grupo profesional de que se trate.

#### **Guía de Buenas Prácticas para el Uso de un Lenguaje no Sexista**

El presente Anexo tiene el objetivo de ser un instrumento práctico y útil para lograr que la igualdad de género impregne el lenguaje, favoreciendo el uso de términos y elementos libres de sexismo. A modo de guía, se enumeran una serie de normas que se han de tener en cuenta a la hora de redactar cualquier tipo de documento:

- No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, expresiones impersonales, etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres
- Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria
- Nombrar los puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos.
- Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio

- Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras

### Algunas alternativas para un uso Igualitario del Lenguaje

<b>USOS NO RECOMENDADOS DEL LENGUAJE</b>	<b>ALTERNATIVAS RECOMENDADAS PARA UN LENGUAJE IGUALITARIO</b>
-Este Convenio afectará a todos los <b>trabajadores</b> contratados en la empresa	-Este Convenio afectará a toda <b>la plantilla</b> contratada en la empresa  -Este Convenio afectará a las <b>trabajadoras y los trabajadores</b> con contrato en la empresa.
-Todos los <b>trabajadores</b> disfrutarán de...	-La totalidad <b>del personal</b> disfrutará de...  -Toda <b>la plantilla</b> disfrutará de...  - <b>Se</b> disfrutará de...
-El <b>trabajador</b> podrá ausentarse del trabajo...	- <b>El personal</b> podrá ausentarse del trabajo...  -Ausencias del trabajo autorizadas:..  -El <b>trabajador o la trabajadora</b> podrá ausentarse del trabajo...
-Los <b>delegados</b> de prevención serán designados por y entre los representantes de los <b>trabajadores</b> ...	-La <b>representación sindical</b> de prevención será designada por y entre la representación de <b>la plantilla</b> ...  -Serán <b>delegadas y delegados</b> de prevención quienes sean designados por y entre la representación <b>del personal</b> ...

<p>-Al objeto de fomentar la contratación estable de <b>trabajadores</b> desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.</p>	<p>-Al objeto de fomentar la contratación estable <b>de personal</b> desempleado o empleado sujeto a contratos temporales</p> <p>-Al objeto de fomentar la contratación estable de <b>trabajadoras y trabajadores</b> en situación de desempleo o con contratos temporales</p>
<p>-El <b>empresario</b> deberá informar a los representantes de los <b>trabajadores</b></p>	<p>-La <b>empresa</b> deberá informar a la representación de <b>la plantilla</b></p> <p>-La <b>empresa</b> deberá informar a los/as representantes de los <b>trabajadores</b> y las <b>trabajadoras</b></p>