

PLAN DE IGUALDAD  
J. DELGADO



**Solisyon**  
grupo

MÁS. SIEMPRE MÁS

## Índice

Principios del Plan de Igualdad.....	2
Objetivos del Plan de Igualdad.....	3
Ámbito de aplicación .....	4
Entrada en vigor y periodo de vigencia .....	4
Principales conclusiones del diagnóstico .....	4
Entrada en vigor y periodo de vigencia .....	5
Acciones .....	6
Área de comunicación .....	6
Área de formación, promoción profesional .....	9
Área de Corresponsabilidad y Conciliación.....	13
Área de retribuciones .....	15
Área de acoso laboral .....	16
Área de lenguaje y comunicación no sexista .....	18
Área de lucha contra la violencia de género.....	18
Seguimiento y evaluación.....	19

## 1. Principios del Plan de Igualdad

*Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3):* Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

*Igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (Art. 5):* El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

*Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6):* La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

*Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6):* La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

*Acoso sexual (Art. 7b):* 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 género (Art.7):* Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

*Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8):* Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

*Acciones positivas (Art. 11):* Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos, adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

*Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8):* Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

*Igualdad de trato y de oportunidades (Arts. 42, 43 y 44):* Objetivos prioritarios para las mujeres son aumentar la participación en el mercado laboral, permanecer en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

## **2 Objetivos del Plan de Igualdad**

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Generar una cultura empresarial de compromiso con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en toda la empresa.

- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución.

Asimismo, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la proporcionalidad entre mujeres y hombres en la plantilla en general de J.Delgado S.A., especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres.
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Difundir e impulsar las medidas de conciliación y corresponsabilidad especialmente entre los hombres de la empresa.
- Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en complementos.
- Difundir y e introducir mejoras en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como desarrollar medidas de prevención de situaciones de discriminación y/o acoso.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual.

Por otro lado, el *objetivo operativo* del Plan de Igualdad de J.Delgado S.A. es ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas de trabajo que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de resultados.

### **3. Ámbito de aplicación**

El presente Plan resulta aplicable en la empresa J.Delgado S.A. en el centro de trabajo situado en Carretera Bonillo, KM 1, 13630 Socuéllamos, Cdad. Real.

### **4. Entrada en vigor y periodo de vigencia**

El compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de los valores y la cultura de la empresa J.Delgado S.A.

El actual Plan de Igualdad como herramienta específica para su impulso, posee un periodo de ejecución de tres años, mayo de 2022 - mayo de 2026.

## 5. Principales conclusiones del diagnóstico

- Solamente 16.67% de las personas que prestan su trabajo en J.Delgado S.A. son mujeres, frente a un 83.33% que representan los varones.
- No existe oportunidad de promoción ni de hombres ni de mujeres en los distintos departamentos de J.Delgado S.A.
- J.Delgado S.A, presenta un fuerte sesgo de género, especialmente en el área de producción, en parte en consonancia con el sector donde se desarrolla donde aún prevalece mayor presencia masculina en el conjunto de la plantilla.
- Como dato positivo, cabe destacar que en los puestos de mandos directivos se observa equidad ya que hay un 50% mujeres y un 50% hombres.
- La mayoría del personal que presta sus servicios en J.Delgado, S.A. está ubicada en el área de producción, dato que indica su peso de en el conjunto del negocio.
- Cabe destacar que, en los últimos años, se han incorporado un total de 7 mujeres en los puestos de personal operario, frente a 0 hombres. Es decir, la empresa está incorporando a más mujeres que hombres.
- El ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral sigue siendo desde el punto de vista social y cultural “cuestión de mujeres”, por ello todos los esfuerzos han de orientarse ahora a implicar a los varones para que asuman la parte proporcional que les corresponde en los cuidados. En este sentido es preferible el uso del término “corresponsabilidad”.
- Se observa una masculinización en la categoría de Oficiales Administrativos, ya que el 100% de estos son hombres.
- Se destaca que formación que se ha impartido en el último año, ha ido destinada en mayoría hacia los hombres.
- En cuanto a la contratación de mandos intermedios en los últimos años, el 100% han sido hombres en este caso.

- Cabe destacar que el 100% de la contratación en los últimos años en puestos de personal técnico han sido mujeres.
- En cuanto a los certificados y reconocimientos obtenidos en materia de igualdad, actualmente la empresa no cuenta con estos.
- Por último, destacar que la gran mayoría de los trabajadores/es estaban informados de que el Plan de Igualdad se estaba implementando en J.Delgado S.A., lo que indica que la comunicación en la empresa es horizontal.

## 6. Acciones

### a. Área de comunicación

<b>1. Medida</b>	Actualización de los valores de la empresa, recogidos en la página web, introduciendo el total compromiso de la organización con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
<b>Objetivo</b>	Impulsar la cultura de igualdad en la empresa Mejorar la imagen corporativa
<b>Acciones</b>	Redacción del texto y subida del mismo a la web
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Pantallazo con el cambio introducido
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>2. Medida</b>	Subir el PDF del Plan de Igualdad a la web de J.Delgado S.A.
<b>Objetivo</b>	Difundir la implantación del Plan de Igualdad y mejorar la imagen social corporativa.
<b>Acciones</b>	Habilitar un espacio en la web de la empresa, y subir el PDF del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Pantallazo con el cambio introducido en la web de J.Delgado S.A.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>3. Medida</b>	Colocación de una nota en el tablón de anuncios de la plantilla en la que se comunique la elaboración del Plan de igualdad de empresa y aparezca el enlace web donde se puede descargar.
<b>Objetivo</b>	Difundir la implantación del plan de igualdad entre la plantilla.
<b>Acciones</b>	Elaborar la nota informativa. Colocación de la misma em el tablón de anuncios.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Fotografía de la nota colgada en el tablón de anuncios.
<b>Calendarización</b>	Segundo trimestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración



<b>4. Medida</b>	Añadir en la página web, un texto similar al siguiente: “En el marco de nuestro Plan de Igualdad, las candidaturas de mujeres, especialmente para el Departamento de producción, son bienvenidas”.
<b>Objetivo</b>	Romper con el patrón masculino en la contratación para el área de producción.
<b>Acciones</b>	Redacción del texto y colocación en la pestaña correspondiente de la web.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Pantallazo donde se recoja el texto.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>5. Medida</b>	Remisión a las oficinas del INEM de Villarrobledo una nota en la que se muestra el interés de J. Delgado S.A., en recibir currículums de mujeres para las futuras vacantes que puedan surgir en el departamento de producción.
<b>Objetivo</b>	Romper con el patrón masculino en la contratación para el área de producción.
<b>Acciones</b>	Contactar previamente las oficinas del INEM de Villarrobledo para comentar la iniciativa; posteriormente, redacción de la nota y envío de la misma.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Copia de la nota. Pantallazo del envío del correo electrónico.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>6. Medida</b>	Realización de todas las gestiones oportunas para recepción de candidaturas de mujeres, en caso de ampliación de los departamentos de Ingeniería y Calidad, y Comercial.
<b>Objetivo</b>	Incorporar mujeres en los departamentos donde se encuentren infrarrepresentadas.
<b>Acciones</b>	De ser necesaria la ampliación de plantilla en estos departamentos, comunicar tanto interna como externamente, el interés en recibir candidaturas de mujeres.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número y tipo de gestiones realizadas. Número de candidaturas de mujeres recibidas.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

**b. Área de formación, promoción profesional**

<b>7. Medida</b>	Previsión de candidaturas de mujeres en hipotéticos procesos selectivos de promoción interna.
<b>Objetivo</b>	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y dirección.
<b>Acciones</b>	Previsión de posibles procesos de promoción interna. Llevar cabo procesos formativos para el desempeño en estos puestos, dirigidos específicamente a mujeres, cuando sea necesario, de cara a que puedan participar en pie de igualdad con los hombres en los mismos.

	Animar a mujeres a postularse.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número y tipo de acciones formativas llevadas a cabo con contenidos relativos a habilidades directivas y/o para la adquisición de competencias específicas de un puesto de superior categoría. Número de mujeres que han participado. Número de mujeres contactadas a las que se les ha animado a participar. Número de procesos de promoción interna y número de candidatas en cada uno de ellos. Número de hombres y mujeres que han promocionado.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>8. Medida</b>	Puesta en marcha de una acción formativa dirigida a mandos intermedios relativa a información sobre las medidas y demás aspectos del plan de igualdad de empresa.
<b>Objetivo</b>	Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.
<b>Acciones</b>	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número de mujeres y hombres que participan en la acción formativa.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>9. Medida</b>	Realización de una acción formativa específica dirigida a la Comisión de igualdad y principalmente enfocada a su función como supervisora de la adecuada implantación del Plan de igualdad.
<b>Objetivo</b>	Facilitar la adecuada supervisión y evaluación del Plan de igualdad.
<b>Acciones</b>	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número de integrantes de la Comisión que han participado. Resultados de la encuesta de satisfacción.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>10. Medida</b>	Realización de una acción formativa sobre lenguaje y comunicación no sexista dirigida a la plantilla con responsabilidad en la elaboración de documentos, así como en la comunicación y difusión de contenidos.
<b>Objetivo</b>	Adquirir las competencias necesarias para la redacción y el diseño de documentos inclusivos y no sexistas.
<b>Acciones</b>	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número de mujeres y hombres que realizan la acción formativa. Resultados de la encuesta de satisfacción.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>11. Medida</b>	Implantación de Planes de carrera
<b>Objetivo</b>	Informar a la plantilla las opciones de promocionar en la empresa.
<b>Acciones</b>	Elaboración de Planes de carrera
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Evidencia de los planes de carrera elaborados
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2023
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>12. Medida</b>	Implantación de sistemas objetivos de promoción profesional, en los que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades.
<b>Objetivo</b>	Promover la igualdad de oportunidades a promocionar entre mujeres y hombres
<b>Acciones</b>	Difundir, especialmente entre las mujeres, el Plan de carrera existente asegurando el acceso a los puestos según el principio de igualdad de oportunidades, con criterios objetivos, cuantificables, no discriminatorios, públicos y transparentes.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Evidencia de los planes de carrera elaborados
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>13. Medida</b>	Elegir un Representante Legal de los trabajadores
<b>Objetivo</b>	Tener un Representante Legal que represente a todos los trabajadores de J. Delgado S.A.
<b>Acciones</b>	Establecer un día para la votación.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Acta de la votación

<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

### c. Área de Corresponsabilidad y Conciliación

<b>14. Medida</b>	Información a la plantilla de todas las medidas legales a las que tienen derecho por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>Objetivo</b>	Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>Acciones</b>	Recopilación en un documento del conjunto de medidas susceptibles de ser solicitadas. Colocación en el tablón de anuncios.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Fotocopia del documento. Foto de su colocación en el tablón de anuncios.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>15. Medida</b>	Realización de una campaña a favor de los cuidados compartidos dirigida a varones.
<b>Objetivo</b>	Fomentar los cuidados compartidos y la corresponsabilidad doméstica en los varones.
<b>Acciones</b>	Elaboración de un cartel. Colocación en el tablón de anuncios. Subir el PDF a la web.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Archivo de un ejemplar del cartel.

	Fotos de su colocación en el tablón de anuncios. Pantallazo de su colocación en la web.
<b>Calendarización</b>	Primer semestre del año 2023
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>16. Medida</b>	Realización de un comunicado por parte de la dirección de la empresa mostrando su predisposición a facilitar en todo lo posible, aquellas demandas que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, y especialmente animando a los varones a que hagan uso de estas.
<b>Objetivo</b>	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Favorecer la corresponsabilidad en los cuidados, especialmente en los varones
<b>Acciones</b>	Redacción del texto. Colocación en el tablón de anuncios
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Copia del documento Foto de su colocación en el tablón de anuncios.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

**d. Área de retribuciones**

<b>17. Medida</b>	Establecimiento de criterios objetivos para la aplicación de mejoras salariales.
<b>Objetivo</b>	Dotar de mayor transparencia y facilitar la igualdad de oportunidades.
<b>Acciones</b>	Búsqueda buenas prácticas llevadas a cabo en otras empresas en materia de política retributiva y equidad de género. Redacción de un documento a partir de estudio de las fórmulas llevadas a cabo en otras empresas donde se recojan los criterios. Firma por parte de la dirección de la empresa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número y tipo de gestiones realizadas para conseguir buenas prácticas. Copia del documento de criterios elaborado. Informe anual por parte del Departamento de personal de los casos de mejoras salarial llevados producidos, desagregados por sexo.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>18. Medida</b>	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
<b>Objetivo</b>	Garantizar la igualdad retributiva entre personas de distinto sexo.
<b>Acciones</b>	Continuar con el repaso de la política salarial, analizando retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por niveles, grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, desglosando la totalidad de los conceptos



	salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Evidencia de la auditoría salarial
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

#### e. Área de acoso laboral

<b>19. Medida</b>	Formación a la persona mediadora que contempla el Protocolo.
<b>Objetivo</b>	Dotar de competencias y habilidades a la persona a cargo de recepcionar las quejas y denuncias, para un mejor desempeño de su función.
<b>Acciones</b>	Diseño de la fórmula más adecuada para la impartición de esta formación. Ejecución de la acción formativa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Tipo de formación recibida, fecha y duración de la misma.
<b>Calendarización</b>	Primer semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>20. Medida</b>	Adaptación/reelaboración del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo la descripción de acoso por razón de sexo, empleando lenguaje inclusivo y diferenciando entre "queja" y "denuncia".
<b>Objetivo</b>	Actuar y prevenir en materia de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
<b>Acciones</b>	Realización de un nuevo redactado o modificación del patrón original.

<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Tipo de formación recibida, fecha y duración de la misma.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>21. Medida</b>	Impartición de un módulo dirigido a toda la plantilla y enmarcado en otra acción formativa, en el que se informe y sobre el funcionamiento del Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre otros aspectos generales que brinden mayor conocimiento de esta situación.
<b>Objetivo</b>	Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa
<b>Acciones</b>	Inclusión del módulo, en un curso perteneciente al plan de formación.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número de horas del módulo y fechas de impartición. Número de personas desagregado por sexo que lo han realizado.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2024
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

**f. Área de lenguaje y comunicación no sexista**

<b>22. Medida</b>	Revisión del lenguaje de la web, y modificar aquellos términos que no sean inclusivos.
<b>Objetivo</b>	Impulsar la cultura de la igualdad en la empresa. Mejora la imagen corporativa
<b>Acciones</b>	Detección de términos no inclusivos y corrección de los mismos.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Pantallazo a las distintas pestañas donde se constate que efectivamente está corregido.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2022
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

**g. Área de lucha contra la violencia de género**

<b>23. Medida</b>	Colocación de información relativa a recursos públicos en materia de lucha contra la violencia de género, así como carteles o folletos de sensibilización.
<b>Objetivo</b>	Apoyar la lucha contra la violencia de género.
<b>Acciones</b>	Solicitar a la Concejalía de Bienestar Social, Igualdad y Diversidad de Socuéllamos, folletos y carteles.  Colocarlos en el tablón de anuncios.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Fotografía del tablón de anuncios.
<b>Calendarización</b>	Segundo semestre del año 2023
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>24. Medida</b>	Puesta en marcha de una acción formativa dirigida al personal de Recursos Humanos en referencia a los derechos que poseen las víctimas de violencia de género.
<b>Objetivo</b>	Formar al Departamento de RRHH en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.
<b>Acciones</b>	Incorporación al plan de formación, esta propuesta formativa.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Número de mujeres y hombres que participan en la acción formativa.
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

<b>25. Medida</b>	Informar a la plantilla sobre los derechos laborales que tienen las víctimas de violencia de género.
<b>Objetivo</b>	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género e informar sobre los derechos que las víctimas tienen.
<b>Acciones</b>	Colocarlos en el tablón de anuncios
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Foto del tablón de anuncios
<b>Calendarización</b>	A lo largo de todo el Plan.
<b>Departamento responsable</b>	Departamento de administración

## 7. Seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad necesita un lógico seguimiento que asegure su efectividad más allá de su impulso inicial.

Para ello la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de J.Delgado S.A. ha considerado adecuado mantener la Comisión Paritaria de Seguimiento de Plan de Igualdad (“Comisión de igualdad”), órgano continuador y encargado del Plan de Igualdad, con las atribuciones de

control, seguimiento y desarrollo posterior del propio Plan de Igualdad para hacerlo un ente dinámico y adaptable.

### **Objetivos**

Los objetivos de la Comisión de igualdad son los siguientes:

- Informe anual de la evolución de J. Delgado S.A en materia de igualdad, así como del grado de cumplimiento de las medidas acordadas em el Plan de Igualdad, y propuesta de nuevas medidas a incluir en el mismo.
- Propuesta de medidas correctoras de situaciones que, en materia de igualdad, puedan surgir durante la vida del Plan de igualdad.
- Adaptación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad si se observasen ineficaces a sus fines.
- Interpretación de Plan de igualdad y resolución de conflictos derivados de su aplicación efectiva.

### **Composición**

La Comisión de igualdad mantendrá la misma composición que la Comisión Negociadora, en tanto no se vea modificada por el propio pleno de la misma o por sustitución fijada por las organizaciones a que pertenecen sus miembros.

### **Funcionamiento**

La Comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario una vez cada cuatrimestre (enero, mayo y septiembre). Las fechas de estas reuniones ordinarias se fijarán en la reunión inmediatamente anterior. Asimismo, cualquiera de las partes firmantes podrá convocar en cualquier momento reuniones extraordinarias del pleno de la Comisión de igualdad, exponiendo el orden del día.

### **Acción Positiva**

La Ley Orgánica de Igualdad, en el Título I, artículo 11. Acciones Positivas. Dice:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

El Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar “las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos”.

### **Doble Jornada o doble presencia.**

La mujer se ha incorporado en los últimos años al mundo laboral de forma masiva, pero el hombre no ha asumido en la misma medida el trabajo doméstico. Esta situación hace que la mujer trabajadora tenga que compatibilizar y simultanear el trabajo doméstico-familiar (no remunerado) con el trabajo fuera de casa (remunerado). La conocida como “doble jornada”.

La “doble jornada” implica, al mismo tiempo, la exigencia de tener que asumir ambas tareas de forma sincrónica y cotidiana, lo que produce la “doble presencia”, esto es, durante su jornada laboral, la mujer está, además de trabajando, pensando y preocupándose de la organización de su ámbito doméstico-familiar.

### **Brecha salarial de género**

Que las mujeres cobran menos que los hombres, es una realidad indiscutible que no podemos obviar y que pone sobre el tapete la discriminación por género existente en el mercado laboral. Tanto es así que diferentes organismos internacionales han definido esta situación y se le ha dado nombre de: Brecha Salarial de Género. Así, por ejemplo, la Comisión Europea la define como “la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada”.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, la Comisión Europea por medio de una Declaración llevada a cabo el 21 de octubre de 2017, señalaba que las mujeres europeas trabajaron ese mismo año, el 2017, 54 días gratis.

En Europa la diferencia salarial entre mujeres y hombres siguen manteniéndose y en España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

### **Techo de Cristal**

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad

de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

### **Lenguaje no sexista**

Lo que no se nombra no existe. Esto, trasladado al género, implica que, el hecho de que las mujeres no tengan una representación simbólica en la lengua contribuye a su invisibilización.

De ahí la necesidad, a fin de lograr el objetivo de la igualdad entre sexos, de hacer un uso del lenguaje que represente a las mujeres y a los hombres y que nombre sus experiencias de forma equilibrada.

### **Feminización de la pobreza**

Tanto en países desarrollados como no desarrollados, o en vías de desarrollo, la pobreza tiene rostro de mujer. Y ello se debe a que, según un estudio de ONU Mujeres sobre la igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, a partir de datos recolectados por estadísticas nacionales, para 2014 se estimaba que, por cada 100 hombres de los hogares más pobres, había 155,3 mujeres, es decir, más del 50%.