



PLAN DE IGUALDAD 2022



INDICE

1. Introducción.	3
2. Qué es INESCOP.	4
3. Justificación y contextualización legal.	4
4. Ámbito de aplicación y vigencia.	6
5. Comité de Igualdad	6
6. Análisis de la situación de partida e identificación de carencias y aspectos positivos.	7
7. Planes de acción	9
1_ Condiciones laborales.	9
1.1 Acceso a la empresa y procesos de selección.	
1.2 Condiciones salariales.	
2_Promoción y formación.	10
3 _Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.	11
4_ Comunicación y sensibilización.	13
5_Violencia de género.	13
6_Prevenición del acoso sexual o por razón de sexo.	14
8. Seguimiento y evaluación.	15
 Anexo 1. Compromiso para la puesta en marcha del plan de igualdad de oportunidades de INESCOP.	
Anexo 2. Diagnóstico de la situación.	
Anexo 3. Formación realizada en 2021.	
Anexo 4. Plan de formación para 2022.	
Anexo 5. Protocolo de Acoso Laboral.	

1. Introducción

En 2021, la dirección de INESCOP Centro Tecnológico del Calzado, renovó su compromiso para seguir trabajando en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El documento actualizado de dicho acuerdo se recoge en el Anexo 1.

Así mismo, de común acuerdo la Comisión Negociadora de Igualdad junto con Dirección, designaron a las personas integrantes del comité de igualdad de INESCOP, de forma paritaria entre mujeres y hombres y con representatividad de los distintos niveles y áreas dentro de nuestra organización (ver apartado 5).

A principios de 2021 se realizó un informe de evaluación de resultados sobre el Plan de Igualdad 2019-2020, una vez recibido el informe de este con las recomendaciones oportunas de la Conselleria de Igualdad de la Generalitat Valenciana, y siguiendo la legislación vigente, conformamos la Comisión Negociadora de Igualdad. Esta ha estado trabajando en el II Plan de Igualdad, desde marzo de 2021.

Con toda la información recopilada, en el apartado 6 se realiza un análisis de datos cuantitativos de las personas trabajadoras haciendo una descripción de la situación actual desagregada por género, que permitirán generar y ejecutar planes de acción en el periodo de vigencia del plan.

Del diagnóstico de la situación actual se han detectado un total de 45 aspectos, algunos de ellos mejorables y otros en los que ya venimos trabajando, pero conviene reforzar. (ver apartado 7). Sobre estos aspectos, la Comisión de Igualdad tiene el reto de ir definiendo los planes de acción futuros.

Posteriormente, el Apartado 8 se describe de modo general el procedimiento de seguimiento y evaluación del plan, de las futuras acciones en las que trabajará la Comisión de Igualdad, así como los informes anuales que se presentarán a nivel interno y ante los organismos competentes en materia de igualdad que procedan.

En el Anexo 3 se sintetiza la formación recibida por el personal en plantilla durante el ejercicio 2021, mientras que el Anexo 4 recoge la formación prevista para el 2022.

Como consecuencia de todo este proceso, se ha considerado oportuno establecer Planes de acción para trabajar en los próximos 4 años.

2. Qué es INESCOP

INESCOP, Centro Tecnológico del Calzado se constituyó en 1971. Su actual fórmula jurídica es la de asociación privada de empresas, sin ánimo de lucro. Cuenta con una amplia experiencia proporcionando servicios tecnológicos, transfiriendo conocimientos e investigando sobre temas técnicos de interés industrial.



Sus principales líneas de investigación tratan de dar respuesta a los desafíos actuales del sector del calzado y de toda su cadena de valor, siendo estos desafíos la transformación digital, la reducción del impacto ambiental y el aseguramiento del confort y la salud del usuario.

INESCOP presta servicio a más de 600 empresas al año. Además, coordina y participa en múltiples proyectos de I+D+i de ámbito regional, nacional y europeo, en régimen competitivo.

El soporte a las empresas está garantizado por la infraestructura y el equipamiento del que dispone, pero especialmente por el equipo humano con el que cuenta.

Asimismo, INESCOP cuenta con el mayor laboratorio especializado de calzado en España, capaz de realizar más de 600 comprobaciones sobre materiales y calzado acabado. Además de estar acreditado por ENAC (Entidad Nacional de Acreditación), es organismo de control para la certificación CE de calzado de uso profesional

Con 50 años de experiencia, ha creado una red de contactos a nivel internacional que abarca más de 44 países.

Para más información se puede consultar la página web: www.inescop.es

3. Justificación y contextualización legal

La Constitución Española de 1978 proclama en su art.º 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. La igualdad es un pilar básico del sistema democrático y del Estado social y de derecho, y se configura como uno de los valores superiores cuya vigilancia y garantía de cumplimiento incumbe a los poderes públicos. Así, el artículo 9.2 de la Carta Magna determina que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de

los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social”. La Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación sobre la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La Unión Europea, que en virtud del Tratado de Ámsterdam de 1 de Mayo de 1999 constituye un objetivo que debe integrarse en las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En la Comunidad de Madrid, el Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 3/1983 de 25 de febrero) establece en su artículo 1, apartado 3, la misión de hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad en la región madrileña, asumiendo, a través del artículo 26.1.25, la competencia exclusiva en materia de “promoción de la igualdad 3 respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

El Real Decreto 901/2020 se refiere al desarrollo de las nuevas normas en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obligará a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre, extendiendo para el cómputo a los trabajadores temporales y a los de las ETT.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por

razón de sexo, donde se fijarán los concretos objetivos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, INESCOP ha contemplado materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde su publicación en el RegCon.

El Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de INESCOP, en los dos centros de trabajo situados en Elda y Elche.

5. Comité de Igualdad de INESCOP

El comité de Igualdad de INESCOP está constituido por seis miembros, tres mujeres y tres hombres, designados por la dirección y el comité de empresa, de forma paritaria y con representatividad de los distintos niveles dentro de nuestra organización:

- Elías Vera Brazal, Departamento CAD/CAM.
- Blanca Juan Fernández, Laboratorio Físico.
- Joaquín Vicente Maciá Martínez, delegado de Personal de UT Elche.
- Patricia Muñoz Gea, Departamento Administración.
- Carlos Ruzafa Silvestre, Laboratorio Adhesivos.
- Silvia Núñez Coca, Departamento Personas.

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- A) Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- B) Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- C) Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- D) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

- E) Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- F) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan, el Comité de Igualdad de INESCOP se reunirá de forma ordinaria semestralmente (en enero y en julio de cada año, durante los primeros 15 días). En caso necesario se podrán programar reuniones extraordinarias del Comité de Igualdad. Se levantará un acta de cada reunión en la que se anotarán los indicadores de seguimiento correspondientes, el grado de implantación de las medidas y se evaluará su efectividad.

La empresa facilitará al Comité de Igualdad los datos necesarios, de modo que pueda seguir su evolución desde una perspectiva de género.

6. Análisis de la situación de partida e identificación de carencias y aspectos positivos.

El Diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en una empresa particular con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad en la empresa.

Se ha realizado un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las personas trabajadoras que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por Género de la empresa e identificación de aspectos como:

Del **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN** se pueden extraer las siguientes conclusiones:

-A la fecha de toma de datos (31/01/2021), la plantilla es paritaria. (49% hombres, 51% mujeres).

- Distribución de la plantilla por género y edad: está masculinizado el tramo de edad entre 20 y 39 años en el que hay un 80% de hombres. En el resto de los tramos de edad hay paridad por género. Estos datos reflejan que en general, a lo largo de los años de existencia de la empresa, y dado que hay trabajadores con una antigüedad relevante en la empresa, la contratación de personal ha tendido a ser paritaria.

- Distribución de plantilla por género y categoría laboral: En las categorías que presentan un porcentaje del 100% en hombres o mujeres, dichas categorías están representadas por un único trabajador o trabajadora, excepto los empleados/as de limpieza en las que se incluyen 3 trabajadoras. No hay categorías laborales masculinizadas, excepto aquellas en las que hay un único trabajador.

Son categorías laborales feminizadas las siguientes: Encargado/a de sector (80% mujeres), Auxiliar y telefonista (73,3 % mujeres) y empleados/as de limpieza (100 % mujeres).

- Distribución de plantilla por género y puesto: Está ligeramente masculinizado el puesto de dirección (66% hombres). El resto de los puestos son paritarios. El puesto de prácticas está formado por una sola trabajadora.

- Distribución de plantilla por género y tipo de contrato: Todos los tipos de contrato son paritarios.

- Distribución de la plantilla por género y tipo de jornada laboral: La jornada parcial está feminizada (85% de mujeres). Hay 17 mujeres que tienen esa jornada, de las cuales 13 son por Guarda Legal y 4 Voluntarias. En la empresa no hay contrataciones parciales obligatorias. Los trabajadores o trabajadoras que tienen este tipo de jornada es por Guarda Legal o por solicitud personal aprobada por la empresa.

- Distribución de la plantilla por género/antigüedad: el porcentaje de mujeres es mayoritario en los grupos de antigüedad 4 años o menos, de 10 a 19 años y de 20 a 29 años. Las mujeres presentan un porcentaje inferior en el grupo de antigüedad superior a 30 años en la empresa. No hay ninguna mujer en el grupo de antigüedad de 5 a 9 años. Estos datos no dan ninguna información sobre la paridad en la empresa.

- Distribución de la plantilla por antigüedad/género: En general los datos, reflejan una alta estabilidad de la plantilla ya que alrededor del 80% de la plantilla tiene una antigüedad en la empresa superior a 10 años. En cuanto a la distribución por género, el 81% de las mujeres y el 80% de los hombres que forman parte de la plantilla tienen una antigüedad superior a 10 años en la empresa, por lo que la distribución de la estabilidad es paritaria.

-Distribución de la plantilla por género y nivel formativo: en este caso se ha realizado el ejercicio de clasificar las titulaciones del personal de INESCOP en función de su equivalencia con los niveles del Marco europeo de las Cualificaciones (EQF).

EQF 8: Doctores/as.

EQF 7: Licenciados/as, Ingenieros/as, Arquitectos/as, máster universitario.

EQF 6: Grados, Ingenieros/as técnicos/as, Peritos, diplomaturas universitarias.

EQF 5: Ciclos superiores de formación profesional.

EQF 2-3-4: Titulaciones intermedias entre EQF 5 Y 1 (la equivalencia no está establecida con el marco español).

EQF 1: Formación primaria (la equivalencia no está establecida con el marco español).

Paridad en todos los niveles formativos de la plantilla excepto en el grupo de los niveles 2-3-4, que comprende las titulaciones intermedias entre la educación superior (de doctor a ciclos superiores de formación profesional) y la educación primaria básica.

- Distribución por género de los procesos de selección y contratación 2019-2020: En 2019, como resultado directo de los procesos de selección se incorporaron a la empresa 3 hombres y 3 mujeres.

7. Planes de acción

Por todo cuanto antecede, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como objetivo subsanar las carencias y potenciar los aspectos positivos identificados en el apartado anterior:

Se acompaña **CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD:**

PLAZO DE EJECUCION Y CALENDARIO PREVISTO DE ACTUACION

Área actuación	Responsable Realización	Responsable Seguimiento	Nº Planes acción	2º S 2022	1er S. 2023	2º S 2023	1er S. 2024	2º S 2024	1er S. 2025	2º S 2025	1er S. 2026
Condiciones Laborales: Acceso a la empresa	Silvia Nuñez	Joaquín Maciá	8	1	1	1	1	1	1	1	1
Condiciones Laborales: Condiciones Salariales	Silvia Nuñez	Joaquín Maciá	2		1		1				
Promoción y formación	Blanca Juan	Joaquín Maciá	10	1	2	2	2	2	1		
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Elías Vera	Joaquín Maciá	13	1	2	2	2	2	2	2	
Comunicación y sensibilización	Patricia Muñoz	Joaquín Maciá	2		1	1					
Violencia de género	Joaquín Maciá	Silvia Nuñez	4		1		1		1		1
Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Carlos Ruzafa	Joaquín Maciá	6	1		2		2		1	

*S=Semestral

*Componentes Comité de Igualdad_ PI 22-26:

- Elías Vera Brazal, Departamento CAD/CAM.
- Blanca Juan Fernández, Laboratorio Físico.
- Joaquín Vicente Maciá Martínez, delegado de Personal de UT Elche.
- Patricia Muñoz Gea, Departamento Administración.
- Carlos Ruzafa Silvestre, Laboratorio Adhesivos.
- Silvia Nuñez Coca, Departamento Personas.

1. Condiciones laborales

Acceso a la empresa y procesos de selección

1	Formación continua del equipo de responsables, departamento de Personas, y resto de personas que intervienen en selección, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de equipos desde una perspectiva de género.
2	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad. Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas.

3	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) incorporan un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra.
4	Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo de la persona candidata y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.
5	Potenciar la participación femenina en los procesos de selección. Conformar equipos de selección compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género, siempre que sea posible en función de la estructura de cada departamento.
6	Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas para conseguir una composición igualitaria de la plantilla.
7	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos. En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda al personal del sexo menos representado.
8	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado. Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres.

Condiciones salariales

1	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.
2	Informar a la Comisión de Igualdad, según se establece la ley en materia de Igualdad, de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

2. Promoción y formación

1	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia. Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de inscritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% de los convocados.
2	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género. Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades.
3	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa. El Departamento de Personas, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
4	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada. La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.
5	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción a las personas acogidas a medidas de conciliación familiar. Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de quien se haya acogido a medidas de conciliación familiar y garantizar así que no haya exclusión en la promoción profesional.
6	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad. Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.
7	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. La comunicación de la apertura de procesos de promoción profesional debe estar orientada para que las mujeres de la plantilla se vean motivadas para su participación, especialmente para puestos masculinizados.
8	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores y trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las

	mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
9	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. En caso de que hubiese existido cambios sustanciales en los programas utilizados o procesos del puesto, en el tiempo de ausencia. Para evitar que la ausencia del trabajador o trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.
10	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que están subrepresentadas. Para avanzar en la equiparación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

1	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad. Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.
2	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción. La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
3	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo. La empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, facilitará la adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora, en los casos en que no sea necesario solicitar una reducción de la jornada legal (un octavo de la jornada), que conlleva también una reducción del salario.
4	Establecer una política de reuniones a nivel interno donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente. Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

5	Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina. En aras de incentivar que el sector masculino también se acoja a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes, que generalmente se coge el personal femenino, la empresa puede dar prioridad de elección de horarios y turnos a este sector que lo solicite, con la posibilidad de cambios voluntarios de turnos entre los mismos trabajadores.
6	Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles. Para una mayor conciliación del personal trabajador, la empresa debe facilitar a sus trabajadores que puedan adaptar, en la medida de lo posible, sus jornadas de trabajo de acuerdo con los horarios de entrada y salidas de sus hijos o hijas.
7	Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET. La empresa permitirá que los días de permiso regulados en el art. 37 ET no tengan que ser disfrutados de forma continuada, sino que, en un intervalo de tiempo, la persona trabajadora pueda utilizarlos en días alternos.
8	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos. La empresa debe evitar, mediante el uso de las nuevas tecnologías, los desplazamientos a otros centros de trabajo, cuando así sea posible, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
9	Se facilitará en la medida de lo posible el teletrabajo en situaciones concretas, propiciando así la conciliación familiar, además de ser utilizada como una herramienta de atracción y retención de talento, siempre que se den las condiciones necesarias de tipo organizativo y productivo.
10	Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones. Se estudiarán la forma de facilitar la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción (caso mayoritario de mujeres). Como primeras medidas se regulará la desconexión digital y rango horario de reuniones.
11	Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral. Las parejas de hecho y sus hijos podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.
12	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida. La empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.
13	Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares. Para llegar a una equiparación de derechos en toda plantilla, la empresa incentivará a la plantilla masculina a acogerse a los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes a los que tiene derecho. Se realizará mediante campañas informativas de difusión de las distintas medidas de conciliación.

4. Comunicación y sensibilización

1	Potenciar la formación continua en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, y garantizando la formación/información a las nuevas incorporaciones.
2	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo. Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

5. Violencia de género

1	Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.
2	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.
3	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
4	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.

6. Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

1	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa. Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.
2	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Esta declaración de principios se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
3	Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Incluirá una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un

	procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, etc.).
4	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral, especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.
5	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias. Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual.
6	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima. La empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Se acompaña como **Anexo** el protocolo de acoso laboral elaborado por la Empresa.

8. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada semestralmente

Se ha creado la dirección de correo electrónico plandeigualdad@inescop.es con el fin de atender todas aquellas reclamaciones que los trabajadores y trabajadoras realicen al observar una conducta que afecte a la igualdad plasmada en el presente Plan.

A. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de INESCOP.

B. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de INESCOP, estará compuesta con carácter paritario por miembros de la Empresa y trabajadores de la misma.

La propuesta realizada es la siguiente:

- Elías Vera Brazal, Departamento CAD/CAM.
- Blanca Juan Fernández, Laboratorio Físico.
- Joaquín Vicente Maciá Martínez, delegado de Personal de UT Elche.
- Patricia Muñoz Gea, Departamento Administración.
- Carlos Ruzafa Silvestre, Laboratorio Adhesivos.
- Silvia Núñez Coca, Departamento Personas.

Se procurará establecer una igualdad entre el número de mujeres y hombres que conformen dicha Comisión.

Se establecerá un plan de formación en materia de igualdad para aquellas personas designadas.

Funciones de la Comisión:

1. Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
2. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
3. Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
4. Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
5. Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos.
6. Elaboración de un informe anual que contenga:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de cumplimiento de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

- La identificación de posibles acciones futuras.

Celebración de reuniones. Se establece una periodicidad semestral; las reuniones serán convocadas por medios telemáticos con una antelación previa de 10 días.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por los miembros que forman la comisión negociadora abajo firmantes:

REPRESENTANTES EMPRESA



Fdo. Francisco Javier Navarro Cremades

REPRESENTANTES TRABAJADORES



Fdo. Jesús Arregui de Juan-Gutiérrez



Fdo. Rosa Ana Pérez Frances



Fdo. Saray Ricote López



Fdo. Silvia Núñez Coca



Fdo. Joaquin Vicente Maciá Martínez