

# envera.

Todos podemos ser los mejores en algo

2022 - 2026

## II PLAN DE IGUALDAD

GRUPO ENVERA

Grupo ENVERA – Julio 2022



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**INDICE**

1. Introducción_____	Página 3
1.1. Presentación de la Organización_____	Página 3
1.2. Plan de Igualdad: marco legal_____	Página 4
1.3. Segundo Plan de Igualdad de Grupo Envera_____	Página 5
1.4. Compromiso de la empresa con la igualdad_____	Página 6
2. Estructura del Plan de Igualdad_____	Página 7
3. Disposiciones Generales_____	Página 8
3.1. Ámbito de aplicación_____	Página 8
3.2. Vigencia del Plan de Igualdad_____	Página 8
3.3. Objetivos: general y específicos_____	Página 8
4. Acciones o medidas para integrar la igualdad_____	Página 10
5. Modificación del Plan de Igualdad_____	Página 26
6. Calendario_____	Página 30



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**envera**

© Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IIFI - Edición 2 - Interno

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ENVERA se fundó como asociación en 1977, con el nombre de Asociación de Empleados/as de Iberia Padres de Minusválidos - APMIB, por iniciativa de empleados/as de la compañía aérea con hijos y familiares con discapacidad intelectual. A lo largo del tiempo se ha ido profesionalizando y abriendo a todas las discapacidades y a toda la sociedad para dar a sus beneficiarios una atención integral y de calidad, seguir creciendo y fomentar una sociedad inclusiva, centrada en los derechos y la dignidad de la persona, a través de una igualdad de oportunidades real.

Para ello Grupo Envera cuenta con la siguiente **estructura organizativa**:

**Envera - Asociación de empleados/as de Iberia, padres de personas con discapacidad** (en adelante Asociación), con CIF G2864111, domicilio social en C/Bahía de Pollensa, 25. Consta inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones, SECCION 1ª, Nº 19.548 con fecha 31/08/1977.

En el Área de Asistencia, ofrecemos servicios de apoyo para el desarrollo de las habilidades personales, sociales y laborales de las personas con discapacidad de todas las edades.

**ENVERA EMPLEO, S.L.U.** (En adelante ENVERA EMPLEO), con CIF B86363603, domicilio social en C/Bahía de Pollensa, 25. Consta inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 29.509, Folio 111, Hoja M-531080, Inscripción 1ª, con fecha 22 de diciembre de 2011.

En el área de empleo, colaboramos con el sector privado en el cumplimiento de la LGD (antigua LISMI) y las medidas alternativas a la ley a través de:

- La integración de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
- La contratación de servicios procedentes de nuestros Centros Especiales de Empleo.
- Las donaciones o acción de patrocinio a la asociación.

**Fundación Tutelar Envera.** (En adelante Fundación), con CIF G81779167, domicilio social en C/Bahía de Pollensa, 25 -28042 Madrid. Consta inscrita en el Registro de Fundaciones nº 28/1.062. Clasificada como Fundación Benéfico-Asistencial por Orden Ministerial de 30 de septiembre de 1997.

La Fundación tiene la misión de asistir y proteger a las personas con discapacidad en situación de orfandad, desamparo o exclusión social, velando por su bienestar, por su integridad y por sus intereses.

Grupo Envera tiene sedes en Madrid, Colmenar Viejo, San Fernando de Henares, Barcelona, Málaga, Tenerife y Gran Canaria, y cuenta con 696 trabajadores/as en ENVERA Empleo y 224 en Asociación.

## **1.2. PLAN DE IGUALDAD: MARCO LEGAL**

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Sin embargo, la inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

Por ello, se pretende que, a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), se realice una política más activa y la implantación de medidas positivas que eviten, dentro de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos, tanto Administración Pública como Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de la mencionada ley.

Según el artículo 46 de la mencionada Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas mediante los que se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

En cumplimiento de la normativa indicada, **ENVERA aprobó su primer Plan de Igualdad en el 12 de noviembre de 2018.**

Continuando con la misión de contribuir a una sociedad igualitaria y con el objetivo de alcanzar la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre

*Luz Martínez*

*Raquel Nave*

*Asier*

*Asier*

hombres y mujeres en la entidad, en el mes de marzo de 2021 se comenzó con un nuevo estudio de diagnóstico en la empresa para proceder a la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de la compañía.

Finalmente, el 22 de julio de 2022 ha sido aprobado el **segundo Plan de Igualdad de grupo ENVERA.**

**1.3. SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO ENVERA**

El segundo Plan de Igualdad de Grupo ENVERA ha sido aprobado tras un **proceso de participación de toda la plantilla, la Dirección, y la Comisión de Igualdad**, en el **que se han negociado un total de 28 acciones a implantar en la organización.**

El 4 de marzo de 2021 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Igualdad para dar comienzo al proceso de diagnóstico del II Plan de Igualdad de la empresa.

Esta Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa	En representación de las personas trabajadoras	Asesores/as sindicales
Dolores A. Lasaga Gila	Raquel Nuño Arce	Juan Manuel Álvaro Piñero
Rubén Ortiz León	Consuelo Elvira Gómez	Luz Martínez Ten
Mercedes Sánchez Veneros	Esther Rubio Sevillano	Luz Urbán Suárez

El proceso de diseño del Plan de Igualdad ha sido **transparente**. Así, la totalidad de la plantilla ha participado de forma activa en el proceso de diseño e implantación del Plan de Igualdad mediante la cumplimentación de cuestionarios de carácter anónimo.

Los resultados de las encuestas fueron analizados en la Fase de Diagnóstico.

En el mes de mayo de 2022 concluyó la Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad cuyos resultados fueron estudiados y debatidos por la Comisión de Igualdad y tras ser aprobado por la misma el Informe de Diagnóstico se dio comienzo a la Fase de Diseño y Negociación del Plan de Igualdad.

envera. © Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IUPI - Edición 2 - Interno

5

Durante esta fase la Comisión de Igualdad ha actuado como **Equipo de Trabajo**, proponiendo, debatiendo y negociando las medidas a implantar en la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores/as de Grupo ENVERA.

Esta última fase ha finalizado el 22 de Julio de 2022 con la aprobación del **Segundo Plan de Igualdad de grupo ENVERA.**

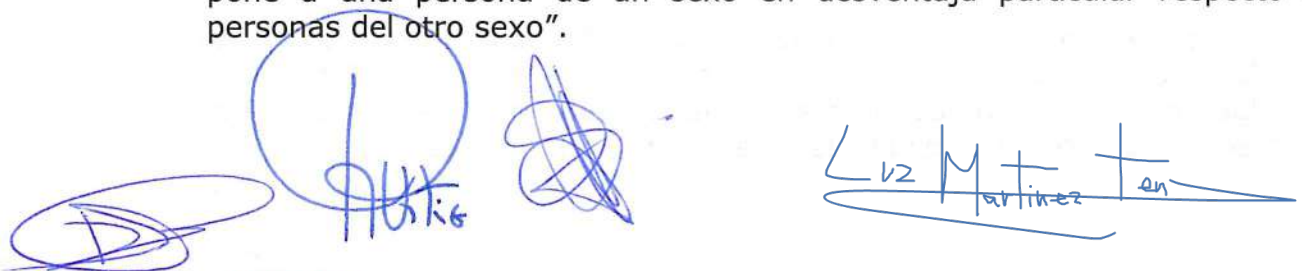
#### **1.4. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

Grupo ENVERA declara su **compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.**

Mediante la implantación de este II Plan de Igualdad de Grupo ENVERA, se **establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos**, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de **mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y, con ello, de la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la organización.**

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



## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

La **estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna**, esto es, **se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

Para responder a este objetivo, el II Plan de Igualdad de Grupo ENVERA se estructura del siguiente modo:

- Objetivos Generales.
- Objetivos Específicos.
- Acciones.
  - o Descripción de la medida.
  - o Personal responsable.
  - o A quién va dirigido.
  - o Plazo.
  - o Medios para su implantación.
  - o Indicador de seguimiento y evaluación.
- Seguimiento y Evaluación.
- Cronograma.

Los **objetivos generales** se refieren al conjunto del Plan y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos concretos o específicos, medidas a ejecutar, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazo de implantación para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.
2. Proceso de selección y contratación.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Política retributiva.
6. Ordenación del tiempo de trabajo.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Salud laboral.
9. Violencia de género.
10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

### 3. DISPOSITIVOS GENERALES

#### 3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla** de Grupo ENVERA y **abarca a todos los centros de trabajo de la Entidad.**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de la Entidad en la Comunidad de **Madrid, Cataluña, Andalucía y Canarias** y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la Empresa vayan incorporándose a la misma.

#### 3.2. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El **Plan tiene una duración prevista de cuatro años**, siendo la fecha de entrada en vigor el día 22 de julio de 2022 hasta el 21 de julio de 2026.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización y en los casos en los que se considera que una acción debe tener carácter permanente el plazo de realización coincide con la duración del plan.

#### 3.3. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICOS

El **principal objetivo general** del primer Plan de Igualdad de Grupo ENVERA es **fortalecer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.**

En este sentido, el objetivo del Plan es conseguir **desarrollar, en todos sus ámbitos, actuaciones y funcionamiento interno, políticas activas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**



envera. © Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IPI - Edición 2 - Interno



Ámbito	Objetivo general	Objetivo específico
<b>8. Salud laboral.</b>	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres dentro de la empresa.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>9. Violencia de género.</b>	Introducir la dimensión de género en la protección de la violencia de género en la plantilla.	Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y estableciendo protocolos de actuación.
<b>10. Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo</b>	Introducir el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones en la política de ENVERA.	Dar a conocer la existencia de un protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ENVERA.

#### 4. ACCIONES O MEDIDAS PARA IMPLANTAR LA IGUALDAD

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en Grupo ENVERA.

Estas medidas se clasificarán en los siguientes apartados:

1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.
2. Proceso de selección y contratación.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Política retributiva.
6. Ordenación del tiempo de trabajo.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Salud laboral.
9. Violencia de género.
10. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.



*Esther...*

*[Handwritten scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

10  
v2 M...  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Por su parte, los objetivos generales y específicos de cada área de actuación son los siguientes:

Ámbito	Objetivo general	Objetivo específico
<b>1. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.</b>	Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.	1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico e incorporar la igualdad en la propia estructura y gestión organizativa. 2. Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
<b>2. Proceso de selección y contratación.</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.	Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección.
<b>3. Formación.</b>	Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades facilitando el acceso a una formación que vaya dirigido a su desarrollo profesional.
<b>4. Promoción profesional.</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.	Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos del área de promoción.
<b>5. Política retributiva.</b>	Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.	Realizar un análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor.
<b>6. Ordenación del tiempo de trabajo.</b>	Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral.	Promover el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
<b>7. Infrarrepresentación femenina</b>	Garantizar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa	Fomentar que no se produzca una infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios o superiores (segregación vertical) o en determinados puestos o áreas (segregación horizontal).

*Raquel Nuñez*

*Aster Martínez Ten*

*9*  
*Shirley*

**1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

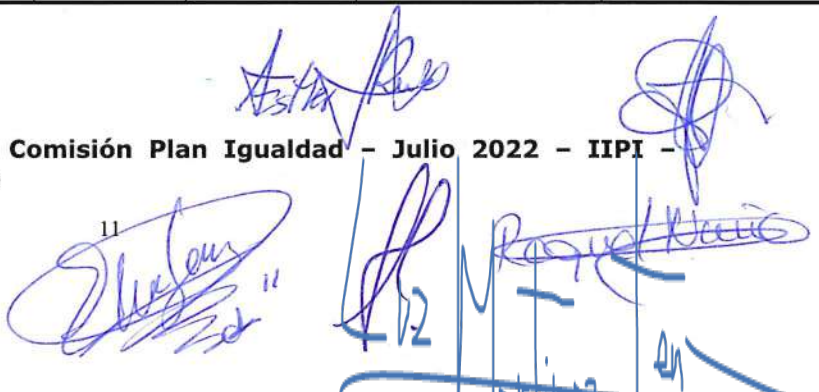
**Objetivo principal:** Se pretende integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional, la estructura y la gestión de la empresa, las relaciones Inter empresa y con otras organizaciones y el lenguaje e imagen corporativa.

Se ha de indicar que en el Diagnóstico se concluyó en este apartado que, en la actualidad, la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los principios de la organización, al haberse comunicado además expresamente por el Consejero Delegado a la plantilla y encontrarse en el documento de Política de la empresa. No obstante, se recomienda una mayor integración de dicho principio en la estructura organizativa, en la gestión de los Recursos Humanos, y en las relaciones con otras organizaciones.

Asimismo, se concluyó que se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en las comunicaciones de forma parcial, no existiendo un uso de imágenes que transmitan estereotipos sexistas, pero en los textos se suele realizar un uso de lenguaje inclusivo, aunque en algunas ocasiones no, por lo que se recomienda reforzar dicha área.

**Objetivo 1.1: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico e incorporar la igualdad en la propia estructura y gestión organizativa**

MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1. Inclusión del compromiso de igualdad de trato y no discriminación en el Manual de Bienvenida	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	La inclusión del compromiso expreso en el documento de Manual de Bienvenida
2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla y, en concreto, en materia de lenguaje inclusivo	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Desde la actualidad a Diciembre de 2022	Presupuestos para formación	Impartición de la formación

<b>Objetivo 1.1: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico e incorporar la igualdad en la propia estructura y gestión organizativa</b>					
<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<b>PLAZO</b>	<b>MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN</b>	<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
3.Introducción de la variable sexo en la recogida de información de la plantilla	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación	A toda la plantilla	8 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Implantación de la medida en el sistema informático
4.Nombrar un Agente de Igualdad que dinamice campañas y actos a favor de la Igualdad	Departamento de Recursos Humanos. Se nombra a Felipe Moya Gómez.	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas. Tener formación específica de Igualdad.	Diploma / título acreditativo de la formación en Igualdad



*[Handwritten scribbles]*

*[Handwritten signature]*

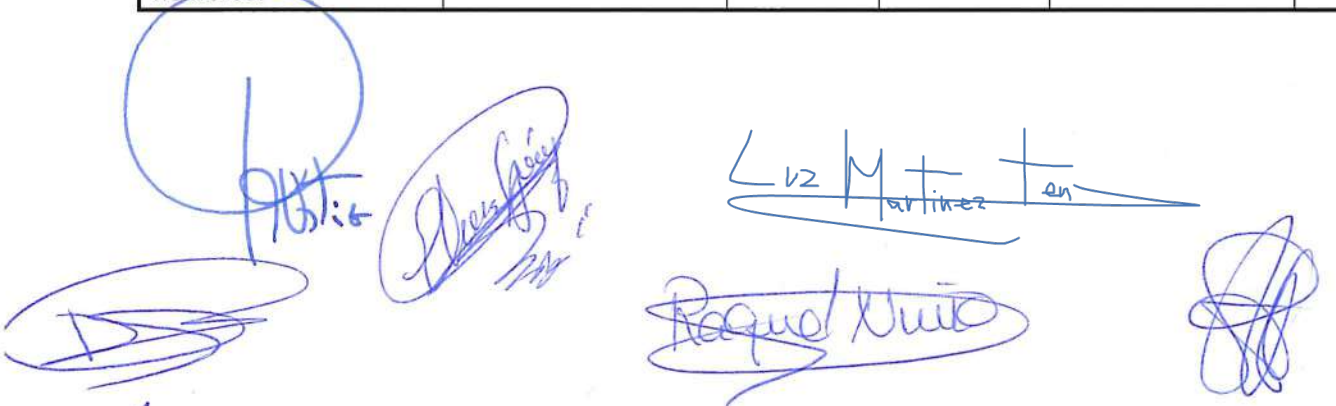
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

12  
*[Handwritten signature]*

<b>Objetivo 1.2: Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres</b>					
<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<b>PLAZO</b>	<b>MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN</b>	<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
5. Elaboración de un manual de lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo de la entidad	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	El documento de Manual de lenguaje no sexista.
6. Dar publicidad del manual de lenguaje no sexista en el portal del empleado, tabloneros de anuncios, web, etc.	Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad	A toda la plantilla y sociedad en general	3 meses desde la elaboración del manual de lenguaje inclusivo	Horas de trabajo de las personas implicadas	Publicación en el portal del empleado, tabloneros de anuncios, web, formato físico, etc.
7. Nombramiento a un/a Agente de Igualdad que se mantenga actualizado respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.	Se nombra a Felipe Moya Gómez	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de la persona responsable	Número de publicaciones realizadas.



*Handwritten signature in blue ink*

Objetivo 1.2: Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8. Dar publicidad a las acciones del plan y establecer un calendario de publicaciones en la red interna para que la plantilla pueda realizar aportaciones y sugerencias	Comisión de Igualdad y Agente de Igualdad	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Número de publicaciones
9. Incorporar en las plantillas de contratación de servicios con organizaciones externas cláusulas sobre la adopción de medidas relacionadas con la igualdad en la empresa (por ejemplo, presencia equilibrada de mujeres en la plantilla y en los órganos directivos, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras).	Comisión de Igualdad	Empresas proveedoras y sociedad en general	3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Inclusión de la cláusula en las plantillas de contratación. Estudio anual del número de empresas proveedoras con medidas implantadas en materia de igualdad.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Reguest Nuevo*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Luz Martínez*

**2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

**Objetivo principal:** Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que existe un procedimiento de selección de personal, siendo el proceso objetivo e imparcial sin que se detectara posibilidades de discriminación a la mujer y que las contrataciones realizadas en los últimos años no han contribuido a un mayor desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres de la organización. No obstante, se recomienda tomar algunas medidas para reforzar este apartado

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
10. Revisión de la nomenclatura de las categorías profesionales evitando el masculino genérico	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos y Departamento de Comunicación	A toda la plantilla	5 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	El cambio de las nomenclaturas
11. Análisis anual de la selección y reclutamiento desagregado por sexo, categorías y puestos de trabajo	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla y personas candidatas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Informe anual
12. Introducir en el Procedimiento de reclutamiento y selección la cláusula de selección de la persona candidata del sexo menos representado en la determinada categoría a igualdad de mérito y capacidad	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla y personas candidatas	5 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Introducción de la cláusula en el procedimiento y análisis anual de reclutamiento y selección desagregado por sexo

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
13. Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla y personas candidatas	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Análisis anual de las contrataciones realizadas a través de empresas externas de selección desagregado por sexo. Contratos con cláusulas añadidas.
14. Análisis anual del alcance de las ofertas publicadas en los portales de empleo.	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla y candidatos/as	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Trabajo del Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad	Análisis semestral desagregado por sexo

*Raquel*

*Esther*

*Luz Martínez*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de reclutamiento y selección					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
15. Que el equipo de selección tenga formación en igualdad de género	Departamento de Recursos Humanos	Equipo de selección	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Formación específica en igualdad en formato presencial u online	Diplomas acreditativos



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature: Liz Martínez]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

17

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3. FORMACIÓN

**Objetivo principal:** Desarrollar acciones formativas para la plantilla teniendo en cuenta la perspectiva de género y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que no se apreció discriminación con respecto a la mujer en este apartado, no obstante, se apreció que la mujer, en los últimos años, ha disminuido su participación en formación técnico con respecto a la plantilla masculina y que realizaron formación de menor número de horas. Se recomienda seguir analizando con carácter anual la formación impartida.

Objetivo: Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades facilitando el acceso a una formación que vaya dirigido a su desarrollo profesional.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
16. Enviar cuestionario a la plantilla para detectar necesidades formativas en aquellos puestos donde hay un índice inferior de mujeres.	Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Informe anual
17. Realizar formación dirigida a toda la plantilla en materia de igualdad.	Departamento de RR.HH.	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo del equipo formativo	Certificados de realización del curso.



Handwritten signatures and a circular stamp with the 'envera' logo.

Handwritten signatures and a large blue scribble at the bottom right of the page.

**4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

**Objetivo principal:** Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que no se ha detectado discriminación alguna en perjuicio de alguno de los dos sexos, no obstante, se aconsejó implementar medidas en este apartado.

Objetivo: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos del área de promoción					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
18. Análisis anual de las promociones internas realizadas desagregado por sexo y categoría.	Departamento de Recursos Humanos	A toda plantilla	Durante la vigencia Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Datos desagregados e información estadística sobre los procesos de promoción.
19. Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	En 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Elaboración del banco de datos
20. Realizar un registro de la formación realizada por las trabajadoras y los trabajadores/as de cara a posibles promociones.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Durante la vigencia Plan de Igualdad	Base de datos informática con los CV actualizados	CV actualizado de todos los trabajadores/as a final de año

**5. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

**Objetivo principal:** Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En la fase de Diagnóstico se concluyó, con el Informe de Auditoría Retributiva de septiembre de 2021 que, con carácter general, el sistema retributivo de la empresa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad, así mismo, del análisis de comparación de salarios de puestos de similar puntuación VPT no se detectó ningún supuesto de discriminación.

Objetivo: Realizar un análisis de las retribuciones desagregado por sexo y adaptación al Real Decreto 902/2020 sobre igual retribución por igual valor					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
21. Ampliación de la descripción de los conceptos retributivos percibidos por la plantilla fuera del convenio colectivo, ya incluidos en el Registro salarial.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Documento de descripción de conceptos
22. Limitación de la negociación individual de salarios para lograr un sistema retributivo equilibrado e igualitario para todo el personal o, en caso de realizarse, que esté debidamente justificado e informado a la Comisión de seguimiento de Igualdad.	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Análisis anual de los salarios de la plantilla por sexo y puesto

**6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

**Objetivo principal:** Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que el uso de medidas de conciliación es mayoritario en la plantilla del sexo femenino.

<b>Objetivo: Promover el ejercicio de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.</b>					
<b>MEDIDA</b>	<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	<b>PLAZO</b>	<b>MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN</b>	<b>INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
23. Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes, hijos menores, etc. sobre subvenciones, escuelas de educación infantil, etc.	Agente de Igualdad. Comisión de Igualdad	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de la persona responsable	Publicaciones, tabloneros de anuncios, web, soporte físico, etc.
24. Garantizar e informar de los derechos de conciliación a toda la plantilla.	Dpto. de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de la persona responsable	Publicaciones, tabloneros de anuncios, web, soporte físico, etc.

**7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

**Objetivo principal:** Identificar la infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios o superiores (segregación vertical) e identificar el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área (segregación horizontal).

Objetivo: Identificar la la infrarrepresentación de mujeres en puestos intermedios o superiores e identificar el grado de masculinización o feminización de cada departamento o área.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
25. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	Dpto. de Recursos Humanos	A toda la plantilla	Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de la persona responsable	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.




 © Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IPI - Edición 2 - Interno

22

**8. SALUD LABORAL**

**Objetivo principal:** Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres de ENVERA.

En la fase de Diagnóstico se concluyó que se realizan evaluaciones iniciales de riesgos, de centros y puestos, eliminando los posibles riesgos y tomando medidas tanto colectivas como individuales para proteger a los trabajadores/as.

Objetivo: Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
26. Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Departamento de Recursos Humanos y área de PRL	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	<p>Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.</p> <p>Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.</p>

**envera.**

© Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IPII - Edición 2 - Interno

**9. VIOLENCIA DE GÉNERO**

**Objetivo principal:** Informar e integrar en la política de ENVERA sobre la violencia de genero.

Objetivo: Contribuir a la protección de los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género, informando y estableciendo protocolos de actuación					
MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
27. Información sobre violencia de género en el que se indique qué hacer en caso de maltrato o tener constancia de ello e información sobre recursos y derechos de las víctimas en materia de empleo, servicios sociales, ayudas económicas, recursos de información, de asistencia y de acogida para víctimas de este tipo de violencia.	Departamento de Recursos Humanos y Agente de Igualdad.	A toda la plantilla	1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad	Horas de trabajo de las personas implicadas	Número de publicaciones realizadas

*Luz Martínez*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Raquel Nuñez*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



**10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivo principal:** Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

**Objetivo:** Dar a conocer la existencia de un protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ENVERA

MEDIDA	PERSONAL RESPONSABLE	A QUIEN VA DIRIGIDO	PLAZO	MEDIOS PARA SU IMPLANTACIÓN	INDICADOR DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>28. Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</p>	Departamento de Recursos Humanos	A toda la plantilla	2 meses	Horas de trabajo de las personas implicadas	<p>Verificar la elaboración del documento previsto.</p> <p>Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</p> <p>Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo a través de una encuesta.</p>

envera. © Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IUPI - Edición 2 - Interno

25

Raquel...

v2 M +

## **5. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, SOLVENTAMIENTO DE POSIBLES DISCREPANCIAS Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **5.1. Modificación del Plan de Igualdad**

El presente plan de igualdad, como herramienta viva a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa, está sometido a permanente revisión, de modo que cualquier objetivo y/o medida del plan de igualdad que no esté funcionando correctamente, por la causa que sea (desarrollo del objetivo o la medida, cronograma previsto, indicador a utilizar, etc.) podrá ser objeto de modificación. Para ello, cualquier integrante de la comisión de seguimiento, con un preaviso de 15 días, puede convocar a la comisión de seguimiento, en sesión extraordinaria, para abordar cualquier modificación o revisión del plan de igualdad, indicando la cuestión o cuestiones a tratar, con la explicación pertinente.

De igual manera, la modificación o revisión del plan de igualdad puede ser planteada también dentro del orden del día de las sesiones ordinarias de seguimiento del plan de igualdad.

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

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

d) En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

**5.2. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias**

Cuando se produzcan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, con independencia de su origen, será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, que intervendrá en los términos previstos en el apartado denominado 'SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD'.

Asimismo, potestativamente, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA). Si no se alcanza acuerdo, tras la utilización de la preceptiva vía ante la Comisión de Seguimiento, y de la potestativa del SIMA, quedará expedita la vía judicial.

**5.3. Sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad**

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que analicen el grado de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de éstos. Con la finalidad de realizar ese control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, que efectuará igualmente la evaluación y seguimiento pertinente del Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión liderará por tanto el análisis sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

La **Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión** estará compuesta por:

**Representantes de la Empresa**

- Lola Lasaga – Directora de RR.HH. Grupo Envera
- Rubén Ortiz – Coordinador Sil & Formación
- Felipe Moya – Agente de Igualdad

12 Martínez

## Representantes de los trabajadores

- Esther Rubio – Representante Sindical
- Raquel Nuño - Representante Sindical
- Consuelo Elvira - Representante Sindical

El número de personas integrantes de cada una de las organizaciones presentes en las reuniones de la comisión de seguimiento, evaluación y revisión será de 3 personas como máximo por organización, y un mínimo de 2 persona por organización.

Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de RR.HH. considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad. La Comisión de seguimiento se reunirá como mínimo dos veces al año de modo ordinario para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad; y de modo extraordinario cuando así lo considere cualquiera de las partes preavisando con un mínimo de quince días hábiles. Junto con la convocatoria de la reunión que se hace a la estructura jerárquica de la empresa, se adjuntarán los puntos del orden del día Plan de Igualdad de Envera, que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

-Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad.

- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.

- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.

- Analizar, debatir y, en su caso, aprobar posibles revisiones a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.

- Analizar cualquier propuesta que llegue a la comisión realizada por los propios miembros de la Comisión de Seguimiento, así como del resto de los directores/as y/o gerentes de la empresa y comités de empresa.

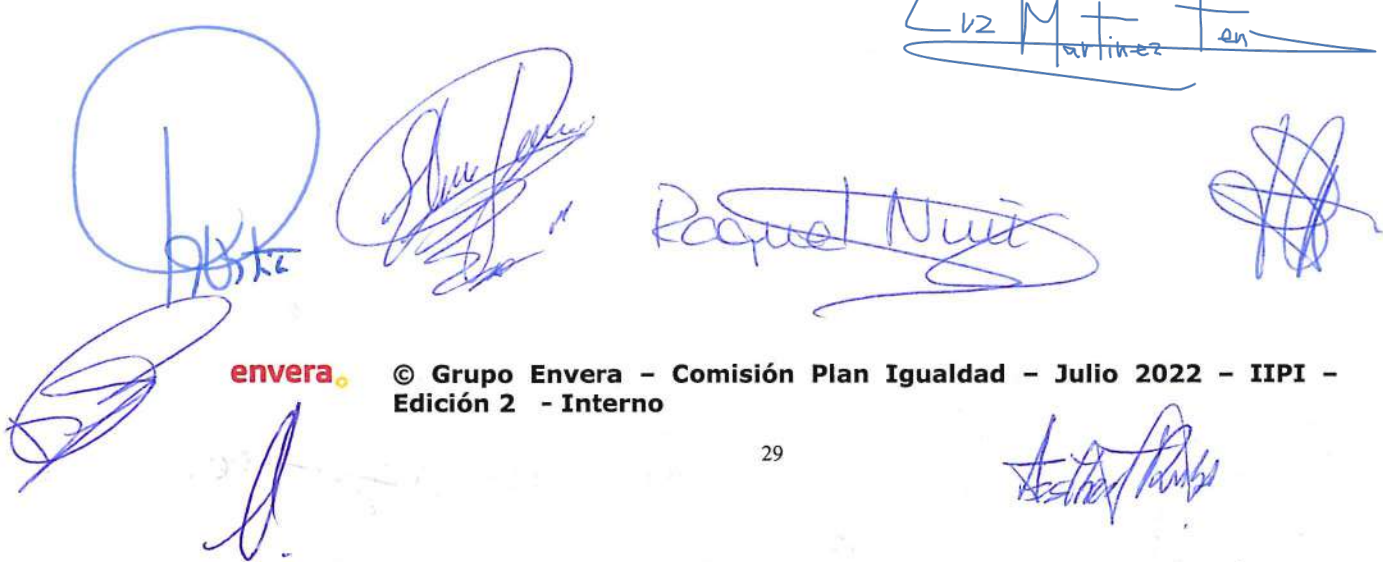
- Conocer el número de procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio. Ello con absoluta reserva de la identidad de las personas denunciadas y denunciantes.

- Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de procesos, en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:

© Grupo Envera – Comisión Plan Igualdad – Julio 2022 – IUPI – Edición 2 – Interno

- Posibles dificultades o incidencias en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Seguimiento de medidas Plan de Igualdad de Envera.

Por tanto la Comisión de Seguimiento, efectuará acción de seguimiento, pero también de evaluación del plan de igualdad con carácter semestral. De igual manera, la Comisión de Seguimiento, convocada en sesión extraordinaria, podrá instar la revisión del plan de igualdad, e igualmente, resolver aquellos conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad, según consta en el apartado siguiente.



Handwritten signatures in blue ink, including a large circular stamp and several illegible signatures.

## 6. CALENDARIO

Es importante establecer un cronograma que permita tener una visión general de todos los trabajos a desarrollar con relación a las diferentes medidas y acciones contenidas en el Plan.

Las reuniones serán trimestrales durante el primer año. Con carácter extraordinario se podrán convocar cuantas reuniones sean necesarias.

Para el segundo, tercer y cuarto año se establecerá la periodicidad que se acuerde por parte de la Comisión de Igualdad.

Las reuniones se convocarán con la antelación suficiente para que todas las personas de la comisión puedan asistir a las mismas.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que el cronograma es el siguiente:

Luz Martínez

© Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IIPi - Edición 2 - Interno



AÑO	2022												2023												2024												2025												2026											
MES	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12			
SEGUIMIENTO Y EVALUACION																																																												
REUNIONES																																																												
INFORMES																																																												
EVALUACIÓN																																																												

*Luiz Martinez Ten*

*Raquel Wain*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**envera.**

© Grupo Envera - Comisión Plan Igualdad - Julio 2022 - IIPI Edición 2 - Interno