



I PLAN IGUALDAD MADRID DESTINO (2018-2021)

¿Por qué publicamos un Plan de Igualdad para Madrid Destino?

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 trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)). Las empresas de más de 250 personas en sus plantillas tienen la obligatoriedad de contar con uno. Además, los Planes de igualdad son una valiosa herramienta social que desde las administraciones y las empresas, sirven de impulso para toda la sociedad. Madrid Destino, como referente para la cultura y el turismo de la ciudad de Madrid, se compromete con la igualdad dentro y fuera de sus centros, eventos y oficinas, para hacer de nuestra empresa un espacio igualitario y libre de discriminación que refleje ese compromiso en nuestro trabajo día a día.

La aplicación del Plan de Igualdad será efectiva si desde el inicio se evidencia el compromiso de la dirección en su puesta en marcha y si su elaboración se abre a la participación de los trabajadores y trabajadoras de la organización. En este sentido, MADRID DESTINO ha suscrito el compromiso asumiendo estos dos principios de trabajo con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

La realización de este Plan ha sido posible gracias a la implicación de toda la empresa y con ese mismo espíritu abierto y participativo esperamos que se desarrolle y logre sus objetivos.

Gracias a todas y todos,

Ámbito Subjetivo del Plan ¿A quién se dirige?	Ámbito Objetivo del Plan ¿A qué se aplica?	Ámbito Temporal del Plan ¿Cuándo entra en vigor?
A todas las personas que trabajan en la empresa independientemente de la modalidad contractual.	"Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo" - art. 46.3 LOIMH	Tres años desde el momento de su implantación vinculado a su futura adhesión al Convenio Colectivo.

Sobre la Mesa de Negociación del Plan de Igualdad

Con fecha 5 de mayo de 2017 se constituyó la Mesa para la Igualdad, teniendo por objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad que introdujera la perspectiva de género en todas las actuaciones de MADRID DESTINO.

La Mesa para la Igualdad ha estado integrada, desde su constitución, por personas representantes de RRHH y por representantes del comité de empresa.

En dicha Mesa se fijó:

- El compromiso de MADRID DESTINO en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.
- El método de trabajo a seguir: elaboración del diagnóstico, presentación y debate de propuestas y aprobación.
- La creación de una EQUIPO de trabajo para la elaboración del PIOMH, a partir de los datos extraídos del diagnóstico.

Sobre el diagnóstico de la plantilla de MADRID DESTINO

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "realizar un informe de situación" previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

En Madrid Destino, teniendo en cuenta que los trabajos para este diagnóstico comenzaron en el primer trimestre del 2017, la Mesa para la Igualdad decidió analizar la información de un año completo, tomando como referencia el año 2016, y, además, acordó utilizar como punto de partida las recomendaciones de análisis de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, incluidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Tal y como indicaba dicho Manual, se trató de estudiar desde una perspectiva de género, las características de la empresa: y su estructura organizativa, las características de la plantilla, la formación, promoción, las condiciones de trabajo y las remuneraciones, entre otros. No obstante, fue necesario adaptar las recomendaciones de este Manual a la realidad de la plantilla de Madrid Destino, donde coexisten tres convenios diferentes.

Se decidió realizar cuatro grandes actuaciones:

- Obtención de información sobre aspectos cuantitativos, la representación sindical y la plantilla.
- Obtención de información sobre aspectos cualitativos en relación con las actuaciones de Madrid Destino en distintas materias de gestión interna (cultura de la organización, formación, promoción, conciliación, etc.).
- Realización de cuestionarios a todo el personal sobre cuestiones relativas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral, así como preguntas sobre el acoso en todas sus vertientes.
- Realización de un cuestionario a la representación sindical.

Dada la complejidad de la situación de la empresa (en vías de aprobar el primer convenio colectivo) los trabajos de análisis de datos y formulación de conclusiones duraron varios meses, hasta que el informe de Diagnóstico Final se dio por finalizado y aprobado en la reunión de la Mesa para la Igualdad de fecha 11 de mayo de 2017.

Los ámbitos temáticos definidos en dicho informe son:

- I. Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Acceso y Promoción: colectivos masculinizados y feminizados.
 1. Distribución de la plantilla por sexo.
 2. Distribución de la plantilla por colectivos de actividad, grupos profesionales, puestos de trabajo y áreas de gestión.
 3. Distribución de la plantilla por antigüedad. Acceso.
 4. Distribución de la plantilla por edades.
 5. Distribución de la plantilla por relaciones jurídicas. Fijeza y temporalidad en el empleo.
 6. Promoción.
- II. Retribuciones
- III. Formación.
- IV. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 1. Movimientos de personal: Altas.
 2. Movimientos de personal: Bajas (definitivas y temporales)
- V. Información sobre Acoso Sexual y Riesgo Laboral.
- VI. Cultura de la Organización: Comunicación, Sensibilización y Participación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se publicará en la web y en la intranet de la empresa.

¿Conclusiones del diagnóstico?

La Mesa para la Igualdad, tomando como punto de partida las conclusiones derivadas del análisis de los datos obtenidos, ha formulado a continuación, los objetivos específicos de cada una de las áreas de trabajo y las acciones concretas para conseguirlos, que son las que finalmente han determinado el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados de Madrid Destino.

¿Sobre la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Quiénes son?

Las personas que componen las comisiones de igualdad y/o de seguimiento del plan de igualdad deberán estar claramente formadas en género, respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a las que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

La comisión de seguimiento será paritaria –empresa y sindicatos- y estará compuesta por un reducido número de personas a efectos operativos. También será paritaria en cuanto a la composición de sexos. Como la comisión de igualdad, la de seguimiento debe tener unas normas de funcionamiento, que deberán reflejarse en un Reglamento.



Estructura del Plan de Igualdad

- | | |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Paridad e igualdad real en la estructura interna de la Empresa | Página 7 |
| 2. Selección, Promoción y Acceso al Empleo | Página 9 |
| 3. Formación | Página 13 |
| 4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar | Página 15 |
| 5. Retribución Salarial | Página 17 |
| 6. Salud Laboral, Acoso sexual y acoso por razón de sexo | Página 18 |
| 7. Cultura organizativa, Comunicación interna y clima laboral | Página 21 |
| 8. Medidas específicas contra la Violencia de Género | Página 22 |
| Desarrollo y Cumplimiento del Plan de Igualdad 2018-2021 | Página 24 |

1. Paridad e igualdad real en la estructura interna de la Empresa

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>1.1 Paridad Real: Fomentar una presencia equilibrada y paritaria en los puestos más desequilibrados (auxiliar, administración, TICS, oficialía, alta dirección) para la consecución de plantillas igualitarias a través de planes de acción positiva, políticas de inclusión y gestión de la diversidad, y análisis con perspectiva de género para la elaboración de la RPT.</p>	<p>-Promover la contratación del sexo menos representado en aquellas categorías o puestos donde hay desequilibrio o infrarrepresentación de un sexo.</p> <p>-Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible existencia de desigualdades, dentro de la revisión del Plan de Igualdad.</p> <p>-Fomentar la asistencia de la Alta Dirección y Mandos Intermedios a cursos de Igualdad en el entorno Laboral (VA SE ESTÁ HACIENDO)</p> <p>- En la medida de lo posible se tenderá a que las altas direcciones que se asignen para desempeñar su labor en la empresa, cumplan el principio de composición equilibrada.</p>	<p>-Número de contratos realizados desagregados por sexo.</p> <p>-Número de informes de revisión periódica del equilibrio de sexos en la plantilla presentados.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>1.2 Lenguaje: Revisar y corregir la denominación de puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y funciones de la RPT a elaborar.</p>	<p>-Revisar y corregir desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo la denominación de los puestos, categorías, requisitos, titulación y descripción de funciones.</p> <p>- Revisar el lenguaje y la transversalidad de género en el texto del Convenio Colectivo</p>	<p>-Número de documentos revisados por año.</p> <p>-Elaboración de protocolo de lenguaje inclusivo.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p> <p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p> <p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>1.3 Transversalidad en la política de RRHH: Incluir la variable sexo en los documentos, formularios, solicitudes, impresos, etc.</p>	<p>- Realizar un informe anual con el seguimiento de esta medida de transversalidad</p>	<p>-Informe anual con número de contenidos revisados sobre las medidas de transversalidad en la empresa.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>1.4 Transversalidad en la RLT: Realizar, desde la propia RLT, un análisis del papel que las propias mujeres desempeñan en la negociación colectiva, y para ello trabajar en establecer una representación proporcional al peso de la mujer en la empresa representada.</p>	<p>- Realizar un informe anual con el seguimiento de esta medida de transversalidad</p>	<p>-Informe de resultados en la memoria anual.</p> <p>- Número de miembros de la RLT, comisiones y comités desagregados por sexo.</p>	<p>RLT, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

2. Selección, Promoción y Acceso al Empleo

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>2.1 Transversalidad en la política de selección y acceso al empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. - A propuesta de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrán establecer protocolos de buenas prácticas para los procesos de selección. -Hacer un seguimiento de las promociones realizadas en la empresa respetando el Principio de Igualdad de Género. -Utilización de un lenguaje neutro e inclusivo en los procesos selectivos. 	<p>-Número de solicitudes desagregadas por sexo y edad.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>2.2 Comunicación externa e interna: Comunicar el compromiso con la igualdad durante todo el proceso de selección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Incluir mención a Ley de Igualdad y Plan de Igualdad vigente en empresa en las ofertas de empleo que se publiquen. - Difusión de ofertas y convocatorias de empleo por todos los canales de información de la empresa, a efecto de alentar una participación equilibrada de la plantilla. 	<p>-Informe de análisis anual de las ofertas publicadas segregadas por sexo y edad. - Tipo de canales de difusión utilizados.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>2.3 Acceso al Empleo: Establecer por convenio colectivo la igualdad en el sistema de acceso y la ausencia de toda discriminación en el procedimiento de selección que se establezca en Convenio.</p>	<p>-Revisar en profundidad el Procedimiento de selección de la Empresa.</p> <p>- Establecer procedimientos objetivos de selección, reclutamiento y contratación de personal, que permitan evaluar las candidaturas atendiendo a principios de méritos, capacidad e idoneidad. Prohibición de discriminación en los procesos de acceso al empleo. (YA SE ESTÁ HACIENDO).</p> <p>-Las convocatorias de empleo se diseñarán teniendo en cuenta su incidencia en hombres y mujeres. En cada caso se adecuarán a las características del puesto introduciendo criterios de valoración más igualitarios. (YA SE ESTÁ HACIENDO)</p> <p>-A igualdad de condiciones objetivas, se introducirá el criterio de desempate por el sexo menos representado, así como el criterio de víctima de violencia de género y personas con discapacidad. (YA SE ESTÁ HACIENDO, incluido en el nuevo procedimiento de selección)</p> <p>-Añadir al procedimiento de selección existente en la empresa un procedimiento de selección basado en la recepción de currículums ciegos (YA SE ESTÁ HACIENDO, incluido en el nuevo procedimiento de selección).</p> <p>- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, podrá establecer la implementación de programas</p>	<p>- Número de acciones desarrolladas.</p> <p>- Informe de inclusión de estas medidas en el Convenio Colectivo.</p>	<p>RRHH, Mesa Negociadora Convenio Colectivo.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	--------------------------------

	específicos para la selección del sexo menos representado.			
	-Ante situaciones de reducción de plantilla se valorará el impacto que la medida pueda tener para respetar el principio de no discriminación por razón de sexo, edad o discriminación.			
2.4 Promoción profesional:	<ul style="list-style-type: none"> - En la medida de lo posible se tenderá a una representación equilibrada en puestos de responsabilidad. -En caso de implantación de un sistema de evaluación de desempeño en la empresa, se revisará desde la perspectiva de género, a fin de que no limiten las posibilidades de promoción del colectivo femenino. -Motivar a las mujeres a que participen en procesos de promoción profesional y revisión de los canales de difusión de las convocatorias. -Promover el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, mediante acciones formativas dirigidas a reforzar las habilidades de mando y dirección, para potenciar el acceso de las trabajadoras a puestos de mayor responsabilidad. -Mantener la posibilidad de promoción en periodos de excedencia por cuidados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones incluidas. -Número de hombres y mujeres beneficiados. -Número de formaciones realizadas. 	RRHH, Comisión Seguimiento Plan	2018/ vigencia del Plan

✓

<p>2.5 Inclusión: Avanzar en el compromiso formal de la inclusión de colectivos de especial vulnerabilidad en el mercado laboral, en especial, mujeres que han vivido una situación de violencia de género, a través de convenios o programas específicos, mujeres con discapacidad, en riesgo de exclusión social o mayores de 45 años.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con colectivos específicos para la contratación. -Trabajar en un Plan o Manual de Acogida para las nuevas incorporaciones informándoles de las medidas en Igualdad. -Estudiar posibilidad de convenio inserción en el marco del programa EPSLV (Empresa por una sociedad libre de violencia de género). 	<ul style="list-style-type: none"> - Número de contratos realizados. -Número de acciones realizadas y tipología de las mismas. 	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>2.6 Contratación Pública Socialmente Responsable: Establecer la Contratación Social con perspectiva de género como un principio aplicable a los contratos de servicio, obras y suministros de la empresa, generando sinergias y compromisos para el avance social de estas medidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -En consonancia con Instrucción 1/2016 del Ayuntamiento de Madrid, insertar cláusulas sociales de igualdad de género en la contratación mercantil realizada por la empresa, tanto en su objeto, como en sus condiciones de adjudicación o ejecución, así como estableciendo una prohibición de contratar en consonancia con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y demás legislación vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> -Informe anual de seguimiento de los contratos con cláusulas sociales en materia de igualdad. 	<p>Departamento Jurídico Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>2.7 Formación para la promoción interna de mujeres y su promoción a puestos de responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Formar al personal responsable del reclutamiento de la plantilla en Igualdad, a través de cursos presenciales u online. 	<ul style="list-style-type: none"> -Número de formaciones realizadas 	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

3. Formación y Sensibilización

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>3.1 Reciclaje: Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se reincorpora o que se encuentra en situaciones de desigualdad que la formación puede paliar, que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su incorporación.</p>	<p>-Priorizar la asistencia a cursos de formación de las personas que se reincorporan.</p> <p>-Facilitar información al personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su incorporación.</p>	<p>-Informe de valoración de acciones formativas anual</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>3.2 Paridad: Promocionar y motivar a las mujeres a realizar cursos relacionados con las actividades masculinizadas y viceversa con el personal laboral masculino, favoreciendo así la participación en categorías contrarias a la asignación de roles tradicionales para la formación y el desarrollo de la carrera profesional.</p>	<p>-Incluir en la oferta de formación una mención a la necesidad de paridad y acceso igualitario a los cursos.</p> <p>- Indicar en la oferta formativa cuáles son los cursos tradicionalmente feminizados/masculinizados para conocimiento general.</p>	<p>-Documentos y publicaciones relativas a las acciones formativas.</p> <p>-Informe de valoración de acciones formativas anual.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>-Estudio de las actuales acciones formativas para su mejora e implementación en materia de género.</p> <p>- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá establecer medidas a fin de favorecer la formación profesional para atacar la feminización y masculinización de actividades y contribuir al rompimiento del techo de cristal. Así como, para promover la participación de las trabajadoras en acciones formativas de puestos masculinizados y relacionadas con el desarrollo de habilidades directivas, con el objeto de facilitar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos y categorías profesionales.</p>	<p>-Realizar la formación obligatoriamente en horario laboral.</p> <p>-Potenciar el uso de recursos Online gratuitos tales como la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer y los Cursos de Mujer en la Cultura.</p> <p>- Fomentar la asistencia de hombres en los cursos relacionados con materias de igualdad.</p> <p>-Valorar en las adjudicaciones aquellas empresas de formación que tengan establecidas medidas de igualdad, y</p>	<p>-Informe de valoración de acciones formativas anual.</p> <p>-Número de asistentes a los cursos por tipo de formación desagregado por sexo.</p> <p>-Número de mujeres y hombres por curso y año sobre el total de asistentes.</p>	<p>RRHH, Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>3.3 Acción Formativa: Incluir en el futuro plan de formación materias específicas en cuestiones de Igualdad de Oportunidades, y de sensibilización contra la discriminación por razón de identidad y orientación sexual, y por expresión de género.</p>				

<p>garantizar el lenguaje inclusivo y los materiales didácticos libres de contenidos sexistas o estereotipos de género.</p> <p>-Establecer un plan de formación y asegurar el acceso en igualdad de condiciones.</p> <p>-Prestar especial atención a los canales de difusión de las acciones formativas para que la información llegue de igual forma a mujeres y hombres.(VA SE ESTÁ HACIENDO)</p>	<p>-Tipos de canales de difusión utilizados.</p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	--	--

4. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>4.1 Medidas de conciliación: Mejora de las medidas de conciliación existentes en la empresa.</p>	<p>-La Comisión de Seguimiento del Plan podrá proponer a la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.</p> <p>-Reordenación (no reducción) del tiempo de trabajo: flexibilización organizativa y horaria para facilitar la organización de los tiempos de trabajo con el propósito de compatibilizar la vida profesional y privada.</p> <p>-Apostar por fórmulas de teletrabajo.</p>	<p>- Informe anual Comisión con las medidas implementadas en materia de conciliación y reordenación del tiempo de trabajo.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan y Mesa Negociadora Convenio Colectivo</p>	<p>A partir del 1 de septiembre de 2018 /durante la vigencia del Plan.</p>

	<p>-Permiso retribuido para realizar los trámites de adopción internacional: dos días hábiles.</p> <p>-Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para someterse a técnicas de reproducción asistida.</p> <p>-Permiso no retribuido de hasta un mes de duración para desplazamientos internacionales para la realización de gestiones en un proceso de adopción internacional.</p> <p>-Permiso de lactancia: por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, se tendrá derecho a dos horas de ausencia retribuida del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará en una hora más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio y al final de la jornada o en dos horas (o el tiempo que proceda, en caso de parto múltiple), al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Igualmente, se podrá solicitar la sustitución del permiso por lactancia por su acumulación en jornadas completas, en este caso se disfrutarán de 30 días naturales de descanso acumulado.</p> <p>-Excedencia por cuidado de hijos/as o cuidado de familiar: En los supuestos de excedencia para cuidado de hijo y cuidado de familiar, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante dos años. Transcurrido dicho plazo, la</p>	<p>-Número de permisos concedidos, clasificados por tipo y desagregados por sexo.</p> <p>-Número de excedencias por cuidado de hijos/as o familiar concedidas desagregadas por sexo.</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>	<p>-Permiso fallecimiento o enfermedad: Permiso no retribuido de hasta seis meses de duración, en caso de fallecimiento o enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y/o requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, de ascendientes del trabajador, hijos/as, conyugue o pareja de hecho.</p> <p>- Permiso paternidad: Se establece una licencia de una semana de duración a cargo de la empresa que podrá disfrutar el padre en caso de nacimiento, acogida o adopción de un hijo.</p>	<p>-Número de permisos concedidos, clasificados por tipo y desagregados por sexo.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	--	--

5. Retribución Salarial

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>5.1 Compromiso: Desarrollar un compromiso de política retributiva igualitaria activa en el Convenio Colectivo, a través del desarrollo de un catálogo puestos de trabajo y funciones. Estableciendo un sistema retributivo que respete los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.</p>	<p>-Reflejo de ese compromiso en el Plan y Convenio Colectivo.</p>	<p>-Número de documentos que inserten estas medidas en la documentación oficial y Datos de aplicación de las mismas.</p>	<p>RRHH, Mesa Negociación Convenio Colectivo.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>5.2 Garantía: Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal o familiar.</p>	<p>-Reflejo de ese compromiso en el Plan y Convenio Colectivo.</p>	<p>- Número de documentos que inserten estas medidas en la documentación y comunicación oficial - Datos de aplicación de las mismas.</p>	<p>RRHH, Mesa Negociadora Convenio Colectivo.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>5.3 Sistema de clasificación profesional- Proveer un sistema de clasificación profesional en la que el sistema de clasificación de puestos de trabajo esté constituido de tal manera que implique, si la naturaleza de las tareas lo permite, igual remuneración a empleos a los que se atribuya un mismo valor y que tengan en cuenta criterios aplicables al colectivo femenino. (SE ESTABLECERÁ EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN QUE SE ESTÁ NEGOCIANDO EN EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO)</p>	<p>-Revisar periódicamente los indicadores en materia de retribución para determinar, a mediano plazo, si hay cambios en la brecha salarial y poder tomar las medidas pertinentes</p>	<p>-Documento de sistema de clasificación profesional (cuando se publique)</p>	<p>RRHH, Mesa Negociadora Convenio Colectivo.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

6. Sobre Riesgos laborales y salud laboral, acoso sexual y acoso laboral por razón de sexo

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>6.1 Revisión: Elaborar una Política de prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género</p>	<p>-Estudio de actual PRL con perspectiva de género. Realizando un diagnóstico de los riesgos profesionales, prestando especial atención al género (teniendo en cuenta no sólo los riesgos derivados del embarazo y la lactancia, sino también los relacionados con la capacidad procreadora de los hombres).</p>	<p>-Informe de riesgos profesionales e indicadores de género utilizados. - Desagregación de las cifras de accidentes de trabajo por sexo.</p>	<p>PRL, RRHH y Comisión Seguimiento del Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

	<p>-La persona trabajadora tiene derecho a recibir ropa de trabajo adecuada a sus características físicas, sin que exista determinación o diferenciación por sexo. Se proveerá de ropa adecuada a las mujeres embarazadas. (YA SE ESTÁ HACIENDO).</p> <p>-Incorporar los riesgos psicosociales y riesgos ergonómicos en la evaluación de los riesgos profesionales, entre los que señala: la fatiga física y mental, el mantenimiento de posturas forzadas, el estrés, las cargas y los puntos de descanso.</p> <p>-Revisar los Equipos de Protección Individual para su empleo por mujeres y hombres a fin de que estas equipaciones de trabajo se adapten a las características físicas de los hombres y las mujeres.</p>	<p>-Número de revisiones o adaptaciones realizadas en los equipos de protección individual.</p>		
<p>6.2 Comunicación: Garantizar que toda la plantilla conoce qué es el Acoso sexual laboral y por razón de sexo.</p>	<p>-Difusión a la plantilla del protocolo de acoso a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno</p>	<p>-Reflejo de estas medidas por número de documentos y comunicación oficial. -Número de acciones comunicativas.</p>	<p>PRL, RRHH y Comisión Seguimiento del Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>6.3 Acoso sexual laboral y por razón de sexo: Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo.</p>	<p>-Revisar el protocolo de acoso establecido en la empresa. -Anexar el protocolo de actuación al plan de igualdad.</p>	<p>- Documento del protocolo.</p>	<p>PRL, RRHH y Comisión Seguimiento del Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
	<p>-Dejar claro que el ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE SEXO y el ACOSO SEXUAL LABORAL son manifestaciones de VIOLENCIA DE GÉNERO, es decir, de VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "La violencia de género puede darse en el ámbito laboral, tanto en el trabajo y dentro de la jornada laboral, como fuera, siempre que esté relacionado con el trabajo, y puede presentar dos tipologías: acoso por razón de sexo y acoso sexual. Por lo tanto, se han de disponer de herramientas de comunicación directa que garanticen rapidez y eficacia ante un posible caso de acoso de violencia de género manteniendo, en todo momento, la confidencialidad que le confiere al respecto, y estableciendo las medidas oportunas para velar por un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de conducta que vaya en contra de la integridad de la persona"</p>			

<p>6.4 Conductas Sexistas: Evitar las conductas sexistas y discriminatorias en la convivencia cotidiana de la empresa</p>	<p>- Posibilidad de negociar en el Convenio Colectivo medidas disciplinarias para evitar conductas vejatorias por razón de sexo.</p>	<p>-Número de acciones y tipologías de las mismas</p>	<p>RRHH, Mesa negociadora Convenio Colectivo.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	--------------------------------

7. Cultura organizativa, Comunicación interna y clima laboral.

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>7.1 Lenguaje: Revisar el uso del lenguaje, usando como orientación la Guía de Lenguaje Inclusivo del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos, tanto a nivel de comunicación interna como en la página web de MD y las diferentes ofertas de trabajo publicadas.</p>	<p>-Crear protocolo o guía de lenguaje inclusivo para uso de toda la plantilla.</p>	<p>-Documento de protocolo o guía.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>7.2 Camino hacia la Diversidad: Velar por el respeto, la libertad y la igualdad de todos los miembros de la plantilla, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género, debido a la persistencia de prejuicios fuertemente arraigados sobre la homosexualidad masculina o femenina y la transexualidad.</p>	<p>-Cumplimiento activo de las leyes autonómicas 3/2016 de protección integral contra la LGTBFobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual y la ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.</p>	<p>-Número de acciones realizadas para prevención e intervención contra la LGTBI fobia.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

8. Medidas específicas de Prevención, Sensibilización, Detección y Acción ante la Violencia de Género

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>8.1. Formación: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud podrá establecer acciones formativas para la prevención de la violencia machista en el entorno laboral.</p>	<p>Actividades formativas para la sensibilización y prevención de la violencia machista en el entorno laboral.</p>	<p>-Número de acciones de formación y sensibilización realizadas.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>8.2. Derechos de las Mujeres Víctimas Difundir y aplicar los derechos existentes en materia de violencia de género.</p>	<p>-Trasladar el ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 21 LOVG, mediante la consideración de los retrasos y faltas de asistencia como justificadas, la reducción y reordenación del tiempo de trabajo, la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y la extinción del puesto de trabajo. Además, reconocimiento de la situación legal de desempleo ligado a la suspensión y a la extinción del contrato, con la consideración de periodo cotizado a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo de la suspensión. Además, derecho de la empresa a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes de la trabajadora contratada</p>	<p>- Número de documentos donde se difundan estos derechos.</p> <p>-Informe de seguimiento medidas a trabajadores víctimas de violencia de género.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

	<p>víctima de violencia a de género que suspende su contrato de trabajo.</p> <p>-Realización de seguimientos de los casos detectados en la empresa para facilitar medidas de desplazamiento y distribución de horarios a las trabajadoras afectadas por la violencia de género.</p>			
<p>8.3 Contratación y Acceso al empleo de Mujeres Víctimas de Violencia</p>	<p>-Favorecer la contratación de personas víctimas de violencia de género a través de acuerdos con organizaciones que trabajen con este colectivo. (YA SE ESTÁ HACIENDO)</p>	<p>-Número de mujeres contratadas por tipo contrato.</p> <p>-Número de convenios y/o acuerdos establecidos.</p>	<p>RRHH y Comisión Seguimiento Plan</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

• **Desarrollo y Cumplimiento del Plan de Igualdad**

OBJETIVO	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN
<p>Seguimiento: Constituir una Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo que vele por su implantación, difusión, emita informes periódicos de seguimiento y evaluación.</p>	<p>-Redacción y difusión de informes públicos de seguimiento y evaluación</p>	<p>-Informes Semestrales de Seguimiento -Memoria anual de ejecución -Informe final de Evaluación -Actas de Reunión</p>	<p>Mesa de igualdad</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>Convenio: Hacer del Plan una herramienta clave para la inserción de sus medidas en el Convenio Colectivo actualmente en negociación.</p>	<p>-Vincular el Plan de igualdad con el futuro Convenio Colectivo en negociación.</p>	<p>-Inclusión en los Convenios Colectivos</p>	<p>Mesa Negociación Convenio Colectivo</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>
<p>Espacio informativo propio en intranet: Tener un espacio en la Intranet de la Empresa.</p>	<p>-Creación de espacio virtual específico para difusión del Plan.</p>	<p>Espacio web convenientemente actualizado.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan, y Departamento Soporte Tecnológico.</p>	<p>Debe estar elaborado en un plazo de 30 días tras la implantación del Plan</p>
<p>Difusión: Difundir su contenido en formato papel y digital, así como un tríptico/folleto informativo con sus principales puntos, tanto por correo como en los tablones de los centros, e informar periódicamente de los resultados de la evaluación y memorias de ejecución.</p>	<p>-E-mail informativo con plan. -Elaboración de tríptico informativo.</p>	<p>-Formato, soportes y canales de difusión y distribución de los productos informativos.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>Debe estar elaborado en un plazo de 30 días tras la implantación del Plan</p>
<p>Participación: Convertir el Plan en una Herramienta Abierta y Flexible, con voluntad colaborativa de la plantilla y abierto a su modificación y su mejora continua.</p>	<p>-Fomentar la comunicación interna y los espacios de debate y participativos, mediante la creación de una buzón de sugerencias en materia de igualdad.</p>	<p>- Informe con número de mensajes recibidos en el Buzón, número de sugerencias, número de respuestas.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>2018/ vigencia del Plan</p>

<p>Excelencia: Presentar al Plan para los Distintivos Estatales y Autonómicos de excelencia (Distintivo Igualdad en la Empresa-MSSSI, Distintivo Empresa Mas Igual (CAM) Red Concilia (Ayuntamiento de Madrid) (art 50 LOJMYH)</p>	<p>-Presentar el Plan al Distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y presentar el Plan al Distintivo Empresa Mas Igual de la Comunidad Autónoma de Madrid, así como a distintivos de la Unión Europea.</p>	<p>-Número distintivos conseguidos.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>Depende de convocatorias y plazos de vigencia para postular a los distintivos.</p>
<p>Sinergias: Participar activamente en la difusión del Plan, así como en diferentes foros de debate y promoción de la Igualdad en la Empresa, Políticas de Género, Buenas Prácticas Locales, etc.</p>	<p>-Participar en actividades Red Concilia -Participar en foros locales, nacionales y europeos</p>	<p>-Participación en al menos 1 evento anual relacionado con la Igualdad en Empresas. -Número de acciones en las que se participa.</p>	<p>Comisión Seguimiento Plan.</p>	<p>Depende de convocatorias.</p>

Madrid, a 12 de julio de 2018

Por la Empresa

Por el Comité de Empresa


