

ANEXO II

BALANCE O INFORME SOBRE LOS ASPECTOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD, Y LAS MEDIDAS DE IGUALDAD IMPLANTADAS EN LA EMPRESA EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EL MODELO ORGANIZATIVO, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LA DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS OFRECIDOS POR LA MISMA

A) ASPECTOS GENERALES RELATIVOS AL PLAN DE IGUALDAD

	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º) La claridad y rigor en el diseño de las medidas que integren el plan de igualdad, o las medidas de igualdad en la definición de los objetivos que persiguen y de los medios para su implantación y desarrollo. Indicar si para cada medida se han definido de modo claro los objetivos a lograr y los medios necesarios para su implantación y desarrollo.		
2º) La adecuación del plan o de las medidas de igualdad para hacer frente a las discriminaciones por razón de género en el conjunto de la empresa. Describir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico de igualdad, y justificar su conexión con las medidas adoptadas.		
3º) La proporcionalidad de las medidas que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, atendiendo al equilibrio entre los objetivos, los medios y los plazos establecidos. Justificar la proporcionalidad entre las medidas en vigor (número, dimensión, alcance y recursos) y la dimensión y situación de igualdad de la empresa. Argumentar la factibilidad de las medidas, de modo que se hayan asignado plazos y recursos acordes con los objetivos.		



<p>4º) La posible coordinación con las actuaciones desarrolladas por otras empresas, especialmente, en el mismo sector o sectores de actividad.</p> <p>Describir los instrumentos de coordinación con las empresas que pertenezcan a su grupo, en su caso. Describir también la coordinación con otras empresas.</p>		
<p>5º) La implicación tanto de la representación del personal como del conjunto de la plantilla en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</p> <p>Detallar el modo de participación de la representación del personal y/o de la propia plantilla, en el compromiso empresarial en materia de igualdad.</p>		
<p>6º) La participación de la representación del personal, si la hubiere, y de la plantilla en su conjunto, en el diagnóstico, en el diseño de las acciones que integren el plan de igualdad o las medidas de igualdad, y su control y evaluación.</p> <p>Detallar para cada uno de los procesos (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación), en qué ha consistido y/o consiste la participación de la representación del personal y/o de la plantilla.</p>		
<p>7º) La constitución de comités o comisiones específicas para velar por el desarrollo del plan de igualdad o las medidas de igualdad.</p> <p>En caso de haberse constituido, indicar la fecha de constitución y detallar la composición, indicando nombre, cargo y formación en igualdad, y señalando si pertenecen a la representación legal de la plantilla.</p>		



<p>8º) El compromiso de la alta dirección de la empresa con la consecución de la igualdad real y efectiva. Detallar el modo y la fecha en que dicho compromiso se ha hecho público.</p>		
<p>9º) El diseño, implantación y evaluación de medidas de acción positiva contra las discriminaciones. Descripción de las acciones positivas (entendiendo por tales las medidas temporales que, con el objeto de establecer la igualdad de oportunidades, favorecen al grupo discriminado) implementadas y evaluadas, y las situaciones que pretende corregir cada una de ellas.</p>		
<p>10º) La adopción de medidas innovadoras que contribuyan efectivamente a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres. Descripción de las medidas, explicando su grado de innovación absoluta o relativa (por ejemplo, al colectivo de personas a quienes se dirige; al problema particular que trata de paliar; a las características de la medida, al hecho de que ofrece soluciones novedosas a un problema, etc.)</p>		
<p>11º) La adopción de medidas de prevención de la salud y riesgos laborales con perspectiva de género.</p>		



B) ASPECTOS RELATIVOS AL ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO		
	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º	La desagregación por sexo de los datos del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	
2º	La desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal que integra la empresa, por edad, tipo de vinculación con la empresa, niveles, grupos profesionales o puestos de trabajo y su evolución en los últimos años.	
3º.1.	Implantación o programación de criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación.	
3º.2.	Implantación o programación de criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación	
4º.1.	Implantación o programación de sistemas y criterios de clasificación profesional que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.	
4º.2.	Implantación o programación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, clasificación profesional que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta.	



5º.1. El establecimiento de medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras) en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad evitando que la maternidad sea una desventaja profesional para las mujeres.		
5º.2. El establecimiento de medidas las relativas a las mejoras y beneficios sociales, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad.		
5º.3. El establecimiento de medidas relativas al teletrabajo, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad		
5º.4. El establecimiento de medidas relativas a la movilidad geográfica, en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad.		
5º.5. El establecimiento de cualesquiera otras medidas que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación y corresponsabilidad		
6º.1. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita corregir las carencias de cualificación de las mujeres.		
6º.2. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso de las mujeres a profesiones con menor índice de empleo femenino		
6º.3. La puesta en marcha de una oferta formativa que permita el acceso a puestos de mayor responsabilidad, creatividad y remuneración.		
7º La implantación o programación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo como códigos de conducta, o personal y sus representantes		



<p>8º El establecimiento de medidas específicas de prevención de riesgos laborales de las mujeres y los hombres, en especial en lo relativo a la maternidad, paternidad y lactancia.</p>		
<p>9º La presencia de mujeres y la adopción de medidas en las empresas para impulsar su presencia, en puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, técnico y científico.</p>		
<p>10º La efectiva difusión y garantía de los derechos y facultades relativos al plan de igualdad o a las políticas de igualdad y, en especial, a los mecanismos de tutela contra la discriminación.</p>		

C) ASPECTOS RELATIVOS AL MODELO ORGANIZATIVO Y A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL		
	DESCRIPCIÓN	NOMBRE DOCUMENTO/S PROBATORIOS Y NÚMERO DE PÁGINAS
1º	La información, formación y sensibilización en igualdad y no discriminación, tanto para el conjunto de la empresa como para ciertos grupos o perfiles profesionales.	
2º	La existencia de un Comité o Comisión de igualdad, para velar por el desarrollo del plan.	
3º	La incorporación de medidas de gestión de la diversidad.	
4º	El diseño y las líneas de producción que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.	
5º	La política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexistas que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.	
6º	Haber suscrito convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las empresas comprometidas contra la violencia de género	
7º	La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.	
7º	La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en su entorno social.	



8º La integración del compromiso con la igualdad efectiva en las relaciones con terceros (clientela, personas usuarias o proveedoras, contratistas y subcontratistas, integrantes de un grupo de empresas, entre otros).		
9º Cualesquiera otros aspectos que contribuyan especialmente a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		

En a de 2019