



I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres INOVE INGENIERÍA, SA

1. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

11.2. Objetivos

Objetivos a corto plazo

- Respetar el principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- Construir unas bases eficientes para desarrollar el Plan de Igualdad, y lograr los objetivos del Plan a largo plazo, de manera que pase a integrarse dentro de la filosofía de la empresa.
- Tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.
- Diseñar indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención de la entidad dentro de su sector.
- Hacer visible el valor de la igualdad para todas las personas implicadas en la actividad de la empresa.
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.

Objetivos a largo plazo

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente para el ingreso en todo el proceso.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en sesgos o estereotipos de las personas responsables de la cadena de contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en todas las áreas donde la plantilla femenina está infra representada.

INOVE INGENIERÍA, SA

- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a conformar una plantilla heterogénea.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus preferencias y necesidades.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, tanto a nivel escrito como en el desarrollo diario de su actividad.

Objetivos cuantitativos

- Incremento de las candidaturas de mujeres en las áreas donde se encuentran infrarrepresentadas. Acreditación: Un documento con el número de mujeres incorporadas. EL objetivo es conseguir un 40% como mínimo, a medio plazo, en esas áreas infrarrepresentadas.
- Aumento del conocimiento sobre la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa materializado en una formación dirigida por especialistas en la materia, con los certificados pertinentes de su realización. Acreditación: Número de personas que han hecho la formación y diplomas conseguidos.
- Elevación del número de personas que acceden al conocimiento de los protocolos diseñados dentro de las acciones de mejora del plan de igualdad, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han leído los correos y su certificado de lectura.
- Incremento del número de personas que han podido beneficiarse de la flexibilidad vacacional. Acreditación: Número de personas que han accedido formalmente a la flexibilidad vacacional.
- Crecimiento del número de personas que han utilizado la base de datos de cuidadores/as infantiles derivada de las acciones de mejora, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han accedido a la base de datos, con los correos de lectura certificada, y, en su caso, utilización de los contactos de la misma.
- Establecer un compromiso en que la plantilla tenga conciencia de la ejecución del Plan de Igualdad, ofreciendo la posibilidad de que participen el 100% de la misma, a través de la incentivación de su participación a través de correos y carteles en sus instalaciones. Acreditación: Número de correos remitidos y número de correos acreditando la lectura.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

INOVE INGENIERÍA, SA

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Medida	Inicio	Seguimiento	Finalización
1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Marzo 2025	Marzo 2025	Marzo 2025
2. Implementación de horarios flexibles y teletrabajo parcial.	Abril 2025	Abril 2025	Abril 2025
3. Diseñar la guía del empleado/a con la perspectiva de género	Abril 2025	Abril 2025	Abril 2025
4. Revisar y actualizar el procedimiento de selección con la perspectiva de género.	Abril 2025	Abril 2025	Abril 2025
5. En el caso de contratar una empresa externa para la selección de personal, exigir y asegurarse de que dan cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad	Julio 2025	Julio 2025	Julio 2025
6. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades	Octubre 2025	Octubre 2025	Octubre 2025
7. Difundir e informar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral	Octubre 2025	Octubre 2025	Octubre 2025
8. Revisar las ofertas de empleo para asegurar que las descripciones de funciones y competencias no reproduzcan estereotipos sexistas o sesgos de género	Enero 2026	Enero 2026	Enero 2026

9. Actualizar, informar, comunicar e implantar la Guía de Actuación específica de Violencia de género	Enero 2026	Enero 2026	Enero 2026
10. Apoyo a las víctimas de violencia de genero	Marzo 2025	Marzo 2025	Marzo 2025
11. Dar preferencia de contratación al sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidades en procesos de selección	Abril 2026	Abril 2026	Abril 2026
12. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades al departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad	Julio 2026	Julio 2026	Julio 2026
13. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla	Octubre 2026	Octubre 2026	Octubre 2026
14. Garantizar que las formaciones se realicen en horario laboral siempre que sea posible	Enero 2027	Enero 2027	Enero 2027
15. Revisar que cursos y formaciones, tanto internos como externos, cumplan con la perspectiva de género y no reproduzcan estereotipos sexistas	Abril 2027	Abril 2027	Abril 2027
16. Redactar un protocolo de promoción con perspectiva de género para un procedimiento de promoción transparente y objetivo	Julio 2027	Julio 2027	Julio 2027
17. Realizar un nuevo cuestionario sobre el clima de igualdad para comprobar si ha variado la percepción en la plantilla tras la aplicación del plan	Octubre 2027	Octubre 2027	Octubre 2027
18. Difundir e informar sobre el protocolo de acoso laboral a toda la plantilla a través de una newsletter y realizar píldoras formativas que aclaren el funcionamiento dicho protocolo	Enero 2028	Enero 2028	Enero 2028
19. Estudiar las brechas retributivas derivadas de los registros salariales para buscar la equidad en las retribuciones económicas sin diferencias de sexo	Julio 2028	Julio 2028	Julio 2028

20. Revisar anualmente las retribuciones usando los resultados del REGISTRO RETRIBUTIVO	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
21. Actualizar el análisis cuantitativo según cambios en la plantilla, incluyendo la revisión del número global de plantilla desagregado por sexo y categorías existentes	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS: FICHAS

Fichas de Medidas

1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Área de Actuación	f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos	Promover la conciliación entre la vida laboral y personal de la plantilla
Descripción de la Medida	Implementar políticas y prácticas que faciliten el uso de permisos y derechos de conciliación
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Documentación y comunicación interna, formación sobre derechos de conciliación
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de empleados/as que utilizan los permisos de conciliación, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos

2. Implementación de horarios flexibles y teletrabajo parcial

Área de Actuación	f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos	Mejorar la flexibilidad laboral y facilitar la conciliación
Descripción de la Medida	Permitir horarios flexibles y opciones de teletrabajo parcial para los empleados/as
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Herramientas tecnológicas, formación en teletrabajo
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de empleados/as que utilizan horarios flexibles y teletrabajo, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Departamento de IT

3. Diseñar la guía del empleado/a con la perspectiva de género

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Incluir la perspectiva de género en la guía del empleado/a para promover la igualdad
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar la guía del empleado/a para asegurar que incluya la perspectiva de género
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Equipo de redacción, revisión de expertos en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Manual del empleado/a, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de la guía, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

4. Revisar y actualizar el procedimiento de selección con la perspectiva de género

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Asegurar que el proceso de selección sea justo y equitativo para ambos géneros
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar los criterios y procesos de selección para eliminar cualquier sesgo de género
Personas Destinatarias	Candidatos/as a nuevos puestos
Recursos Previstos	Formación en selección de personal, asesoramiento en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de contrataciones realizadas bajo los nuevos procedimientos, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

5. En el caso de contratar una empresa externa para la selección de personal, exigir y asegurarse de que dan cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Garantizar que las empresas externas de selección cumplan con las normativas de igualdad
Descripción de la Medida	Establecer criterios y requisitos de igualdad de género en la contratación de servicios externos de selección
Personas Destinatarias	Empresas externas de selección
Recursos Previstos	Revisión de contratos, asesoramiento legal
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de los contratos y procesos de selección, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

6. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Promover el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Descripción de la Medida	Incluir declaraciones de compromiso con la igualdad de oportunidades en todas las ofertas de empleo
Personas Destinatarias	Candidatos/as a nuevos puestos
Recursos Previstos	Redacción de ofertas, revisión de expertos en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Ofertas de empleo, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de las ofertas de empleo, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

7. Difundir e informar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

Área de Actuación	f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Objetivos	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad y la conciliación
Descripción de la Medida	Realizar campañas de comunicación y formación sobre corresponsabilidad y conciliación
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Materiales de comunicación, formación
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de participantes en las sesiones de formación, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

8. Revisar las ofertas de empleo para asegurar que las descripciones de funciones y competencias no reproduzcan estereotipos sexistas o sesgos de género

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Asegurar que las ofertas de empleo sean inclusivas y no contengan estereotipos de género
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar las ofertas de empleo para eliminar cualquier sesgo de género
Personas Destinatarias	Candidatos/as a nuevos puestos
Recursos Previstos	Formación en igualdad de género, revisión de expertos
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de las ofertas de empleo, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

9. Actualizar, informar, comunicar e implantar la Guía de Actuación específica de Violencia de género

Área de Actuación	i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos	Brindar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar la guía de actuación para incluir medidas específicas de apoyo a víctimas de violencia de género
Personas Destinatarias	Empleados/as víctimas de violencia de género
Recursos Previstos	Asesoramiento legal, apoyo psicológico, políticas de protección
Mecanismos de Difusión	Manual del empleado/a, charlas de sensibilización, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de casos atendidos, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

10. Apoyo a las víctimas de Violencia de Género

Área de Actuación	i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos	Brindar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género dentro de la empresa
Descripción de la Medida	Establecer protocolos y recursos de apoyo para las víctimas de violencia de género
Personas Destinatarias	Empleados/as víctimas de violencia de género
Recursos Previstos	Asesoramiento legal, apoyo psicológico, políticas de protección
Mecanismos de Difusión	Manual del empleado/a, charlas de sensibilización, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de casos atendidos, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

11. Dar preferencia de contratación al sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidades en procesos de selección

Área de Actuación	a) Proceso de selección y contratación.
Objetivos	Aumentar la representación del sexo menos representado en la plantilla
Descripción de la Medida	Establecer criterios de preferencia para la contratación del sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidades
Personas Destinatarias	Candidatos/as a nuevos puestos
Recursos Previstos	Revisión de criterios de selección, formación en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de contrataciones del sexo menos representado, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

12. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades al departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad

Área de Actuación	b) Clasificación profesional.
Objetivos	Asegurar que el personal de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad estén formados en igualdad de oportunidades
Descripción de la Medida	Ofrecer programas de formación específicos sobre igualdad de oportunidades y evitar sesgos de género
Personas Destinatarias	Personal de Recursos Humanos, Comisión de Igualdad
Recursos Previstos	Programas de formación, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de formaciones realizadas, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

13. Realizar formación en sensibilización y concienciación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla

Área de Actuación	c) Formación.
Objetivos	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades y evitar sesgos de género
Descripción de la Medida	Ofrecer programas de formación a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Programas de formación, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de formaciones realizadas, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

14. Garantizar que las formaciones se realicen en horario laboral siempre que sea posible

Área de Actuación	c) Formación.
Objetivos	Asegurar que la formación en igualdad de oportunidades sea accesible para todos los empleados/as
Descripción de la Medida	Programar las formaciones durante el horario laboral para facilitar la asistencia
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Planificación de horarios, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Asistencia a las formaciones, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

15. Revisar que cursos y formaciones, tanto internos como externos, cumplan con la perspectiva de género y no reproduzcan estereotipos sexistas

Área de Actuación	c) Formación.
Objetivos	Asegurar que todas las formaciones sean inclusivas y libres de estereotipos de género
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar el contenido de los cursos y formaciones para cumplir con la perspectiva de género
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Consultores en igualdad de género, revisión de contenido
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, sesiones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de los cursos y formaciones, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

16. Redactar un protocolo de promoción con perspectiva de género para un procedimiento de promoción transparente y objetivo

Área de Actuación	d) Promoción profesional.
Objetivos	Garantizar la equidad en los procedimientos de promoción interna
Descripción de la Medida	Desarrollar un protocolo de promoción que incluya la perspectiva de género
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Equipo de redacción, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, manual del empleado/a, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual del protocolo de promoción, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

17. Realizar un nuevo cuestionario sobre el clima de igualdad para comprobar si ha variado la percepción en la plantilla tras la aplicación del plan

Área de Actuación	g) Infrarrepresentación femenina.
Objetivos	Evaluar el impacto del plan de igualdad y la percepción de la plantilla sobre el clima de igualdad
Descripción de la Medida	Diseñar y distribuir un cuestionario para recoger opiniones y percepciones sobre la igualdad de género
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Equipo de diseño de cuestionarios, herramientas de análisis de datos
Mecanismos de Difusión	Boletines internos, intranet de la empresa, reuniones informativas
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de cuestionarios completados, análisis de resultados
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

18. Difundir e informar sobre el protocolo de acoso laboral a toda la plantilla a través de una newsletter y realizar píldoras formativas que aclaren el funcionamiento dicho protocolo

Área de Actuación	i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos	Asegurar que toda la plantilla esté informada sobre el protocolo de acoso laboral
Descripción de la Medida	Publicar información en newsletters y realizar píldoras formativas sobre el protocolo de acoso laboral
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Equipo de redacción de newsletters, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Newsletter, intranet de la empresa, sesiones informativas
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Número de newsletters distribuidas, participación en las sesiones formativas
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

19. Estudiar las brechas retributivas derivadas de los registros salariales para buscar la equidad en las retribuciones económicas sin diferencias de sexo

Área de Actuación	e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
Objetivos	Identificar y reducir las brechas salariales entre mujeres y hombres
Descripción de la Medida	Analizar los registros salariales y buscar la equidad en las retribuciones económicas
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Herramientas de análisis de datos, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Informes internos, reuniones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de las brechas salariales, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

20. Revisar anualmente las retribuciones usando los resultados del REGISTRO RETRIBUTIVO

Área de Actuación	e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
Objetivos	Asegurar la equidad en las retribuciones económicas
Descripción de la Medida	Realizar revisiones anuales de las retribuciones utilizando los resultados del registro retributivo
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Herramientas de análisis de datos, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Informes internos, reuniones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual de las retribuciones, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

21. Actualizar el análisis cuantitativo según cambios en la plantilla, incluyendo la revisión del número global de plantilla desagregado por sexo y categorías existentes

Área de Actuación	g) Infrarrepresentación femenina.
Objetivos	Mantener un análisis actualizado de la distribución de la plantilla por sexo y categorías
Descripción de la Medida	Revisar y actualizar regularmente el análisis cuantitativo de la plantilla
Personas Destinatarias	Toda la plantilla
Recursos Previstos	Herramientas de análisis de datos, consultores en igualdad de género
Mecanismos de Difusión	Informes internos, reuniones informativas, intranet de la empresa
Indicadores de Seguimiento y Evaluación	Revisión anual del análisis cuantitativo, encuestas de satisfacción
Personal Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Comité de Igualdad

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan 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 acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

COMISION NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO			INOVE INGENIERIA
	NOMBRE	APELLIDO	CARGO
	Jose Luis	OCAÑA LOPEZ	Responsable de Negocio
	Meryem	CHOUIREF	Técnica Automatización
	NOMBRE	APELLIDO	SINDICATO
	Sheila	ROZAS FERNANDEZ	USO Industria Cantabria
	Alejandro	RAMIREZ VALENCIA	Industria CCOO

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

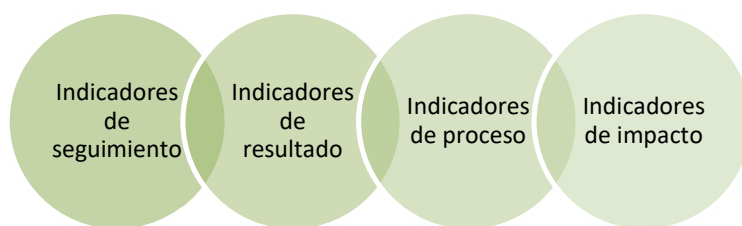
El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		

Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento¹
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos? • ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente? • ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general • ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar? • ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta? • ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado? • Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado? • ¿Se ha cumplido el calendario? • ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? • En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?

¹ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).		
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas		
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades		

Conclusión y propuestas

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social		
Fecha del informe		
Periodo de análisis		
Órgano que lo realiza		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación		
Área:		
<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		
Área:		
<ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)		

<ul style="list-style-type: none">• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
Área: <ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].
Información sobre el proceso de implantación
<ul style="list-style-type: none">• Nivel de desarrollo de las acciones• Grado de implicación de la plantilla en el proceso• El presupuesto previsto ha sido• El cumplimiento del calendario previsto ha sido
Adecuación de los recursos asignados.
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto
<ul style="list-style-type: none">• ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?• ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?• ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?• ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?• ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?

- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

El presente acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, interpretación y aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las aquellas materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad, Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo especificado en el presente acuerdo.

2. Ámbito del acuerdo

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio en el que esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde la fecha de su firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

INOVE INGENIERÍA, SA

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.

4. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

3. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

4. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, será preceptiva la intervención previa de la comisión negociadora del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite.

INOVE INGENIERÍA, SA

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, al que hace referencia el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta de la misma.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.
2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.
3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el órgano correspondiente, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

INOVE INGENIERÍA, SA

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

8. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

– La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.

– Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

– Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

9. Procedimiento de arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso. No obstante, lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incorporar también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

INOVE INGENIERÍA, SA

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. Las partes podrán establecer plazos más breves.

14. Registro del plan de igualdad.

El de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística.

Además, serán objeto de depósito voluntario las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Anexo

Glosario

Acción positiva. Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

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

Androcentrismo. Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones directas. Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Discriminaciones indirectas. Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación positiva. Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Estereotipos de Género. Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género. 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia. 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

Igualdad de derecho o formal. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo, las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de hecho o real. Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua. Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje. Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros

Machismo. Actitud, forma de pensar o creencia que considera a los varones superiores a las mujeres.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Patriarcal. Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto semántico. Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo. Es la conducta que lleva a actuar restando valor, rechazando o no tomando en consideración el papel de la mujer. El sexismo conlleva la asignación de valores, capacidades y roles de orden inferior a la mujer por razón de su sexo.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.