Mas Motor

Ford

Go Further

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MAS MOTOR CANARIAS, S.L.

Vigencia: 2020 a 2024

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Denominación social:	**MAS MOTOR CANARIAS, S.L.**
Forma jurídica:	SOCIEDAD LIMITADA
CIF:	B38435236
Dirección:	Cl Las Industrias 11, 38108, San Cristobal de La Laguna
Provincia:	Santa Cruz de Tenerife
Comunidad Autónoma:	Canarias
CNAE:	4531 - Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor 4520 - Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
Teléfono:	922629262
Página Web:	http://www.masmotor.es/

A fecha de diciembre de 2019, la entidad dispone de los siguientes centros de trabajo, con un total de 36 personas en plantilla, con los datos que a continuación indicamos:

DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO	LOCALIDAD	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL PLANTILLA
CL LAS INDUSTRIAS 14	San Cristobal de La Laguna / Santa Cruz de Tenerife	0	6	6
AV CLAUDIO DELGADO DÍAZ 57	San Miguel de Abona /Santa Cruz de Tenerife	9	21	30
	Total plantilla	**9**	**27**	**36**

MAS MOTOR CANARIAS, S.L. no dispone de Convenio Colectivo propio. Se aplica el convenio sectorial existente en el ámbito territorial. Los Convenios Colectivos de aplicación son los siguientes:

CONVENIO	CÓDIGO
Convenio Colectivo del Comercio de Automóviles Accesorios y Recambios	8000435011982
Convenio Colectivo del Sector de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas de Santa Cruz de Tenerife	38001255011982

MAS MOTOR CANARIAS, S.L. es una empresa constituida en el año 1996 con arraigo en la Comunidad, dedicada a la Venta y distribución de vehículos marca Ford y servicio postventa oficial para la misma, y además el servicio de taller de reparación mecánica de vehículos.

El propósito de MAS MOTOR CANARIAS, S.L., es aportar un producto de alta calidad en el sector de la automoción y el servicio postventa que lleva asociado dicho producto. Todo ello con el máximo rigor y criterios de calidad para lograr la máxima satisfacción de nuestros clientes. Sus principales actividades son: “Venta y distribución de vehículos marca Ford”, encuadrada en el epígrafe IAE 6151 correspondiente al Comercio al por mayor de vehículos, motocicletas, bicicletas y sus accesorios, perteneciente al Comercio mayor vehículos y sus accesorios, y dentro del CNAE 4531 de Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor y “Servicio postventa oficial de Ford”, encuadrada en el epígrafe IAE 6912 correspondiente al Reparación de vehículos automóviles, bicicletas y otros vehículos, perteneciente al Reparación automóviles y bicicletas, y dentro del CNAE 4520 de Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

MAS MOTOR CANARIAS, S.L. es concesionario oficial Ford, con una amplia experiencia en la venta de vehículos turismos e industriales, nuevos y de ocasión y cuentan con un servicio de posventa, taller de mecánica, recambios y accesorios originales. Además de disponer de un departamento especializado en la Gestión de flotas de vehículos de empresa con el objetivo de ayudar y asesorar a clientes y empresas en todo lo relativo a la contratación y gestión de su flota, ofreciendo asesoramiento en las operaciones que pueden suponer algún riesgo como por ejemplo: la renovación de la flota, la elección del operador de renting, la evolución de la flota frente a lo que se ha contratado, el control y optimización de costes o el impacto fiscal, entre otras.

Desde su constitución MAS MOTOR CANARIAS S.L. ha tenido como pilares fundamentales de su cultura empresarial la orientación a ser el mejor centro de ventas de la marca Ford en la Comunidad de Canarias, y mantener unos valores y objetivos profesionales y personales dirigidos al personal y a la clientela.

Valores y creencias de MAS MOTOR CANARIAS, S.L.:

- Convertirse en una marca de referencia para toda la Comunidad de Canarias de la marca Ford.
- Ser un óptimo lugar de trabajo en el que la plantilla se sienta respetada y valorada, desarrollando un entorno de trabajo seguro, abierto y con motivación común en el que las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas y desarrollen al máximo su potencial.
- Ser una empresa seria, honesta y responsable, con una buena reputación, en la que las relaciones con sus proveedores/as y colaboradores/as están basadas en la confianza y el compromiso con una sólida ética laboral y comercial.
- Ofrecer un servicio de venta y posventa con unas instalaciones de alta calidad.
- Las personas que trabajan en MAS MOTOR CANARIAS S.L. son la imagen de la compañía, todas se encargan de hacer que la clientela se sienta gratamente recibida y de crear una atmósfera adecuada para que puedan disfrutar de una estancia cómoda y agradable.
- Ser una empresa innovadora, dinámica y eficaz que trabaja con colaboradores/as de prestigio. Al mismo tiempo representa los valores de sostenibilidad en un mundo globalizado.
- Desarrollar su actividad con respeto y apertura hacia la diversidad de culturas, siendo fieles a los valores y principios de la marca de automóviles.
- Aportar un producto de gama alta en el sector de la automoción y el servicio postventa que lleva asociado dicho producto.
- Les encanta su profesión. Trabajan para dar el mejor servicio a su clientela todos los días y para brindarles una experiencia de servicio.
- Establecer una comunicación abierta, sincera y directa, creando un ambiente de trabajo donde las empleadas y los empleados se sientan apreciados/as y valoradas y valorados. Interactúan intensamente, con respeto, honestidad, lealtad y buen compañerismo. Siempre que pueden, se apoyan mutuamente.
- Apostar por el desarrollo profesional de su plantilla. Para ello disponen de un sistema de evaluación del rendimiento y programas de entrenamiento reforzados con personas formadoras para potenciar al máximo las capacidades de su personal y lograr un compromiso emocional a largo plazo.
- Se comprometen a ser transparentes en sus comunicaciones, justos y respetuosos con colaboradores/as y a actuar dentro de las normas legales y de los principios de su código

de conducta. La confianza y la fiabilidad son la base de todas las negociaciones y cooperaciones.

- Apostar por una organización eficaz, dinámica e innovadora. Aplicar prácticas empresariales medioambientalmente sostenibles que protejan a futuras generaciones y que potencien el desarrollo de la zona.
- Creen que la mejora continua es el camino que nos conduce a la excelencia.

1.2 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Con fecha 10 de junio de 2019, la dirección de MAS MOTOR CANARIAS, S.L. , DECLARA su "*COMPROMISO en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación, por primera vez, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de

negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad."

Llegados a este punto, se han puesto en marcha los mecanismos oportunos para el establecimiento del presente Plan de Igualdad en el que se ha tenido en consideración:

1.3 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN.

La Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948 puede considerarse el primer pronunciamiento institucional a nivel mundial de la igualdad de razas, edades, sexos, religiones, culturas y costumbres mediante la condena expresa de toda discriminación: "Todos los hombres son iguales ante la ley y sin discriminación alguna tienen derecho a ser protegidos por la Ley". Por ello la Declaración de Derechos Humanos de la ONU sentó un principio jurídico universal que sirvió de manera destacada para asentar la igualdad entre mujeres y hombres en los textos internacionales a partir de la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas de diciembre de 1979 que fue ratificada por España en 1983.

Las repercusiones a nivel europeo de los principios universales de igualdad y de eliminación de desigualdades reales entre sexos, han sido recogidas como principio fundamental y como objetivo de integración en todas las políticas y acciones por la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999. De hecho, al amparo del artículo 111 del Tratado de Roma se ha venido desarrollando un acervo jurídico comunitario sobre igualdad entre sexos recogido en la Directiva 76/207/CEE reformada por la Directiva 2002/73/CE en materia específica de igualdad entre mujeres y hombres en acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y en la Directiva 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, normas europeas que acaban de ser traspuestas a la normativa española en el 2007.

Los avances a nivel europeo se han venido concretando en las directrices del Quinto Programa de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2005 que culminaba los trabajos de la Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres entre el 2001 y el 2005.

En esa misma línea, el propósito y objetivos contenidos en el documento "Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023" del Consejo de Europa, se centran en los siguientes seis puntos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.

2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de la mujer a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

La Constitución Española proclama en sus primeros artículos el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por orden expositivo las referencias principales son:

- En el artículo 9.2 dice: "Corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Por su parte el artículo 10.2 dice que "Las Normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificados por España"
- También el artículo 14 explicita: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social".

Como consecuencia de lo ello, se desarrolla y aprueba la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Esta Ley, que se autodefine como una "ley-código", no solo sienta principios y pautas en su articulado de gran relevancia institucional, sino que en las Disposiciones Transitorias aparecen aspectos concretos y prácticos en orden al mundo del trabajo que generan modificaciones sustanciales en el Estatuto de los Trabajadores; en la ley de la Seguridad Social; en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; en la Ley de Procedimiento Laboral; en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; y en normativas de inferior rango pero que afectan a temas tan trascendentes como las contrataciones laborales.

1.4 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

MAS MOTOR CANARIAS ha realizado un diagnóstico de género, que le ha permitido conocer la situación real sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres existentes en la organización, y en función de los datos obtenidos se ha elaborado el primer Plan de Igualdad.

El objetivo general del diagnóstico de género ha sido conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recogida de información que fue analizada con el fin de detectar oportunidades de mejora, favoreciendo una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y valorando las opiniones e implicación de toda la plantilla.

La realización del diagnóstico de género ha sido llevada a cabo, con la ayuda de la Consultora Lógica Auditores, por las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, conformada de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Al mismo tiempo se ha solicitado la colaboración de toda la plantilla, incluida la alta dirección y el equipo directivo.

Para la elaboración del diagnóstico, se hizo entrega a toda la plantilla de una encuesta cualitativa anónima, acompañada de una carta explicativa, cuyos datos han sido evaluados y analizados.

1.5 NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 45.1 de la LOIEMH, establece que "*1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de

igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.",

En MAS MOTOR CANARIAS, se ha constituido una Comisión de Igualdad, cuyas funciones han consistido en la elaboración y negociación del diagnóstico de género en primer lugar, y del Plan de Igualdad, en segundo lugar. La Comisión de Igualdad, ha asumido también las tareas de evaluación y seguimiento del Plan durante toda su vigencia.

El informe de Diagnóstico de Género, junto con los resultados de las encuestas a la plantilla ha sido aprobado por la Comisión de Igualdad.

Previas las reuniones mantenidas en el seno de la Comisión de Igualdad con motivo de la negociación de los objetivos y medidas que forman parte de este I Plan de Igualdad, se adoptaron por unanimidad las que se incorporan a este documento, que contiene las diferentes propuestas que previamente fueron aportadas, debatidas y analizadas por las personas que integran la Comisión de Igualdad.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa MAS MOTOR CANARIAS, S.L., y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

3. VIGENCIA DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde su firma (12/03/2020 A 11/03/2024).

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

4. OBJETIVOS GENERALES.

Tal y como queda redactado en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se analizaron y diagnosticaron desde una perspectiva de género, entre otras, las siguientes áreas y que por consiguiente forman parte de su ámbito de aplicación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

En función de las necesidades detectadas a partir del diagnóstico realizado se ha establecido un objetivo general de carácter estratégico, que hace referencia a la totalidad del Plan, y una serie de objetivos específicos, que prestan más detalle a los aspectos de mejora que la empresa tiene que centrarse en corregir.

Datos analizados.

Se han analizado, entre otros, los siguientes datos de la plantilla:

- Tipo de contrato
- Edad.
- Categoría profesional.
- Nivel jerárquico.
- Puestos.
- Área /departamento
- Estudios.
- Antigüedad.
- Retribución anual.
- Tipo de jornada.
- Horario.

- Relación de bajas en los últimos tres años.
- Condiciones de trabajo.
- Relación de incorporaciones en los últimos tres años.
- Promociones durante el último año.
- Bajas temporales y permisos.
- Responsabilidades Familiares.
- Plan de formación.

Del mismo modo se ha comprobado la siguiente documentación:

- Convenios colectivos aplicables a la Empresa.
- Organigrama.
- Modelo 190 año 2019 – IRPF.
- Calendario laboral.
- Cuestionario de datos cualitativos para la empresa relativos a: Cultura de la Empresa y Responsabilidad Social Corporativa, Selección, Formación, Promoción, Política Salarial, Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación, Comunicación, Ayudas, Bonificaciones y Política Social, Representatividad, Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, Mujeres en Situación o Riesgo de Exclusión Social, Convenio Colectivo.
- Cuestionario de datos cualitativos para la RLT.
- Encuesta realizada a la Plantilla.
- Cuestionario de datos cuantitativos para la empresa para el suministro de datos desagregados por sexo, a través de la cumplimentación de tablas de valores.
- Formularios, comunicaciones y programas internos:
    - Seguimiento de las formaciones.
    - Procedimientos vacantes y promociones año 2019.
    - Registros de acciones formativas año 2019.
    - Datos familiares de la plantilla (descendientes y ascendientes) extraídos del modelo 145.
    - Registros situaciones IT, maternidad, paternidad, excedencias y guarda legal año 2019.
    - Registros de causas de ceses: despidos, ceses voluntarios, jubilación, incapacidades permanentes año 2019.

En el análisis de la documentación anterior se ha tenido en cuenta que los estereotipos de género son una construcción social que han dado lugar a posicionamientos sociales distintos de las mujeres y de los hombres. Como consecuencia:

- Se distinguen o individualizan papeles y responsabilidades sociales.
- Se produce una distribución de poder diferenciada, situando a las mujeres en la esfera de lo privado y a los hombres en la esfera de lo público.

Se ha aplicado un enfoque o perspectiva de género, que de acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

La Comisión de igualdad ha tenido en cuenta que realizar una evaluación del impacto de género contribuye a:

- Garantizar la igualdad de trato en la empresa.
- Detectar y reducir los posibles desequilibrios existentes.
- Facilitar el desarrollo de acciones positivas para corregir los desequilibrios entre mujeres y hombres.

Las conclusiones del diagnóstico de género, en términos de indicadores o aspectos de mejoras, nos han permitido establecer los objetivos y medidas de nuestro Plan de Igualdad, que aquí recogemos, en las distintas áreas analizadas.

Siendo por lo tanto el objetivo general de MAS MOTOR CANARIAS, tras el análisis realizado a través del diagnóstico de género, establecer una cultura empresarial basada en la igualdad como principio básico y transversal de la organización, mediante la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de gestión de la empresa, mejorando, por un lado, la percepción de las personas trabajadoras con respecto al proyecto empresarial y, por otro, creando una imagen positiva y diferencial con respecto a la competencia.

MAS MOTOR CANARIAS apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial dentro de la organización.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

- Selección y contratación.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, facilitando la incorporación de las personas del sexo menos representado, así como la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.

- Clasificación profesional.

Garantizar la correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

- Formación.

Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades.

- Promoción profesional.

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

- Corresponsabilidad. Conciliación de la vida personal, familiar laboral.

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

- Retribución.

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

- Acoso y discriminación.

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

- Lenguaje inclusivo:

Revisar el uso del lenguaje, en comunicaciones escritas y orales (actos, reuniones) y el uso de imágenes inclusivas en las comunicaciones, ya sean internas como externas, aplicando criterios de neutralidad en la imagen que proyecta la entidad.

Hacer visibles a las mujeres, y su contribución a los resultados y al éxito de la organización.

- Difusión y compromiso.

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

Hasta la firma de este documento, en la empresa no se habían realizado acciones en materia de igualdad bajo la perspectiva de género**.**

5. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.

5.1 MEDIDA CONCRETA Nº 1: PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO - FORMACIÓN A LA PLANTILLA: PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO FRENTE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL TRABAJO.

Área de actuación: Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso sexual y por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla, el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia, así como impartir formación a toda la plantilla sobre la prevención y tratamiento frente al acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo.

Descripción de la medida: Elaborar un protocolo de prevención y tratamiento de acoso, que establezca una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral, y discriminación, en el ámbito de esta empresa. Impartir formación a la plantilla sobre la prevención y tratamiento frente al acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo.

Metodología: Se constituirá la comisión de acoso, se elaborará el protocolo definiendo lo que entiende la empresa por acoso y discriminación, se indicará que pasos debe de seguir aquella persona que pueda estar sufriendo una situación de acoso o discriminación, y se indicará que los datos siempre serán confidencias y nunca habrá represalias, y que pasaría si se tratase de una falsa denuncia.

Se impartirá formación en el centro de trabajo, parte teórica y con casos prácticos, a través de la consultora Lógica Auditores. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Documento en papel y trípticos para informar a toda la plantilla sobre la existencia del protocolo, resumiendo los aspectos más importantes del mismo. Para la formación, ordenador, sala impartición curso.

- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso y consultora externa.

Mecanismos y herramientas de difusión:

- Protocolo: tablón de anuncios y se elaborará tríptico informativo con un resumen para su entrega a la totalidad de la plantilla.
- Formación: la dirección de la empresa convocará a la plantilla de la empresa, para su impartición.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, todo ello desagregado por sexo de: el nº de casos de acoso (por tipología) que se han producido, el nº de quejas y denuncias presentadas, el nº de procedimientos instruidos y resueltos, el nº de medidas de sensibilización que se han impartido, tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han producido en la organización.

Para la formación, se recogerán firmas de las personas que han asistido al curso, y se realizará una encuesta para conocer de las personas que han participado, si este ha sido provechoso.

Personal responsable: Comisión de acoso, Responsable de RRHH y Dirección.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Establecer y fijar una declaración de principios en relación al acoso moral, sexual y por razón de sexo, y cualquier discriminación ilícita en el entorno laboral, por parte de la organización. Implantar en la empresa las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso moral, sexual y por razón de sexo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla, el procedimiento adecuado	Elaboración protocolo prevención y tratamiento de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo.	Comisión de acoso.	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo y el formulario y canal de denuncia.			
Impartir formación elaborada específicamente para promover la formación y educación de las personas que integran la plantilla, sobre la manera de proceder ante la activación del Protocolo de Actuación en Acoso en el Trabajo. El objetivo central de la formación es conseguir dotar de capacidad a las personas que asistan al curso, de una actitud analítica y de capacidad de escoger estrategias eficaces para prevenir y actuar adecuadamente ante casos de acoso en el trabajo. Saber distinguir entre acoso y conflicto.	Curso de formación en materia de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo	Responsable de RRHH y Dirección	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

5.2 MEDIDA CONCRETA Nº 2: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.

Área de actuación: Formación.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Los objetivos generales del curso son los siguientes:

» Definir y contextualizar el concepto de IGUALDAD en relación a las Políticas sociales sobre los Derechos Humanos

» Enmarcar a nivel legal el concepto de IGUALDAD en el mundo laboral y la Seguridad Social.

» Identificar y analizar los diferentes casos de desigualdad que se producen en la actualidad.

» Conocer e identificar los supuestos y acciones referentes a la conciliación familiar como herramienta de IGUALDAD.

» Definir el contexto legal de los Planes de Igualdad y las estrategias de IGUALDAD.

Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, así como a la totalidad de la plantilla, comisión de igualdad, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.

Descripción de la medida: se impartirá formación a la totalidad de la plantilla, y con ello se pretende asentar las bases para el desarrollo y la implantación efectiva del Plan de Igualdad a fin de que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades en la organización. Duración del curso 2 horas.

Metodología: se impartirá formación en el centro de trabajo, a través de personas técnicas y formadoras en Igualdad. Se entregará temario del curso y certificado acreditativo de su impartición.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** proyector, ordenador, sala impartición curso.
- **Recursos humanos**: consultora externa y Responsable de RRHH.

Mecanismos y herramientas de difusión: la dirección de la empresa convocará a las personas que recibirán el curso de la fecha de impartición, que será dentro del horario laboral.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Una vez realizado el curso, se contestará una encuesta por parte de las personas que han participado, para evaluar si ha sido provechoso el

curso y firmarán todas ellas un compromiso para trasmitir al resto de las personas que forman la plantilla, los conocimientos adquiridos. Se llevará un control del número de cursos realizados, número de personas formadas desagregado por sexo, y el % de cursos realizados en horario laboral en esta materia concreta.

Personal responsable: Responsable de RRHH.

Resumen medida:

Medida	**Indicadores**	**Responsable**	**Plazo ejecución**
Impartir formación elaborada específicamente para sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.	Nº de cursos realizados, nº de personas formadas desagregado por sexo, % de cursos realizados en horario laboral	Consultora externa y Responsable de RRHH.	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

5.3 MEDIDA CONCRETA Nº 3: GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.

Área de actuación: Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

Fecha implantación: entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020.

Objetivo: Vigilar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar el sexismo y sensibilizar sobre los efectos de un uso discriminatorio del lenguaje y de las imágenes con el fin de representar a las personas, en general, y las figuras masculinas y femeninas, en particular, en igualdad de oportunidades y sin sesgos de género. El lenguaje no sexista alude al uso de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; para ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones y se darán alternativas a los términos más utilizados en la organización.

Descripción de la medida: elaboración de una guía del lenguaje.

Metodología: se elaborará una guía en donde se recogen términos y sus alternativas para cumplir con la inclusión, y no discriminación. Para ello se analizarán documentos de la empresa, y se tendrán en cuenta los términos más utilizados para poder dar alternativas a los mismos.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales**: Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración y asesoramiento consultora externa especialista en igualdad y acoso.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se colocará en el tablón de anuncios, y se le entregará a cada persona que forma parte de la plantilla, bien en soporte papel o informático.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, con recogida de firma, de la entrega de dicha guía. Se les entregará a todas las personas que formen parte de la plantilla en ese momento con la nómina correspondiente a ese mes, y en el momento que se produzca una nueva incorporación se le entregará en los primeros 10 días de prestación de la relación laboral. Se llevará un registro de número de personas a las que se les ha entregado la guía, desagregado por sexo.

Se comprobarán todos los documentos generados por todas las personas de la empresa, para que utilicen un lenguaje neutro.

Personal responsable: responsable de RRHH.

Resumen medida:

Medida	**Indicadores**	**Responsable**	**Plazo ejecución**
Elaboración de una guía del lenguaje inclusivo.	Recogida de firma, de la entrega de dicha guía a cada persona trabajadora. Se llevará un control de los documentos generados por todas las personas de la empresa, para que utilicen un lenguaje neutro.	Responsable de RRHH.	Entre el 01 de junio de 2020 y 31 de julio de 2020

5.4 MEDIDA CONCRETA Nº 4: IMPULSAR CONTRATACIÓN PERSONAL JOVEN.

Área de actuación: Proceso de selección y contratación.

Fecha implantación: Año 2021.

Objetivo: incrementar el número de personas contratadas, con edades comprendidas entre los 16 y 30 años. Está enfocada a que todas las personas jóvenes no ocupadas ni integradas en los sistemas de educación o formación, puedan recibir una oferta de empleo, educación o formación, incluida la formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Descripción de la medida: alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, publicando ofertas en el mismo y buscando posibles candidatos/as para cubrir vacantes en la empresa.

Metodología: una vez conocida la vacante a cubrir en la empresa, se publicará la oferta en el sistema nacional de garantía juvenil, y se dará prioridad de acceso a la empresa de dichas personas candidatas a cubrir la vacante.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** ordenador, listado control.
- **Recursos humanos**: responsable de RRHH.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control de las ofertas publicadas y de las personas inscritas, así como un control posterior en caso de contratación, para evaluar el porcentaje de personas contratadas en cada departamento a través de este sistema nacional de garantía juvenil, todo ello desagregado por sexo.

Personal responsable: Responsable de RRHH.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución

Alta en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Control de las ofertas publicadas y de las personas inscritas, así como un control posterior en caso de contratación, para evaluar el porcentaje de personas contratadas en cada departamento a través de este sistema nacional de garantía juvenil, todo ello desagregado por sexo.	Responsable de RRHH	Año 2021

5.5 MEDIDA CONCRETA Nº 5: FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN CONTINÚA.

Área de actuación: Formación.

Fecha implantación: Año 2022.

Objetivo: Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades, de manera continua, a través de módulos en la formación continua. Incluir en el conjunto de acciones formativas realizadas por la empresa y dirigidas a su plantilla, que se caracterizan por estar financiadas directa o indirectamente, de forma parcial o total por la empresa y que tiene como objetivo mejorar o adaptar las capacidades profesionales de sus trabajadores y trabajadoras, sus conocimientos o sus cualificaciones a condición de que tengan relación con la actividad o profesión que realicen o vayan a realizar en el futuro en la propia empresa, una breve reseña a la igualdad. Dedicando entorno al 15% del tiempo total del curso, a formación en igualdad, incluyendo temas variados como corresponsabilidad, violencia de género, estereotipos y roles de género, usos del tiempo, etc.

Descripción de la medida: se solicitará a todas aquellas personas docentes o empresas, que impartan la formación continua en la empresa que incluyan en dichas acciones formativas, un módulo de igualdad.

Metodología: acciones formación a través de la participación del personal, tanto presencial como on-line.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** excel, mail.
- **Recursos humanos**: Responsable de RRHH.

Mecanismos y herramientas de difusión: la dirección de la empresa comunicará a las personas que realizarán el curso, cuál será el tema a tratar en pro de la igualdad.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se llevará un control, de las empresas y personal docente que incluyan estas materias en el contenido de sus cursos, y para contratar uno u otro curso, prevalecerá la elección del proveedor de formación, de aquellas que impartan estos módulos.

Se llevará a cabo un control, de las materias y tiempos impartidos en formación en igualdad, desagregado por sexo y departamentos, el número de personas formadas desagregadas por sexo y categorías, el número de horas de formación por disciplinas o áreas.

Personal responsable: Responsable de RRHH.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Impartir formación en igualdad, a través de la formación continúa, dedicando un 15% del total de la duración del curso, a tratar temas de igualdad, como corresponsabilidad, violencia de género, estereotipos y roles de género, usos del tiempo, etc.	Control, de las empresas y personas docentes que incluyan la "igualdad" en el contenido de sus cursos, y para contratar uno u otro curso, prevalecerá la elección del proveedor de formación, de aquellas que impartan dichas materia en "igualdad". Se llevará a cabo un control, de las materias y tiempos impartidos en formación de igualdad, desagregado por sexo y departamentos, el número de personas formadas desagregadas por sexo y categorías, el número de horas de formación por disciplinas o áreas.	Responsable de RRHH	Año 2022

5.6. MEDIDA CONCRETA Nº 6: IMPLANTAR SISTEMA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA.

Área de actuación: Retribuciones.

Fecha implantación: Año 2023.

Objetivo: Negociar la implantación de un nuevo sistema de retribución, que incremente la motivación del personal. Buscar nuevas tendencias, con fórmulas más flexibles que permiten afianzar el talento, generar compromiso y aumentar la productividad de la plantilla.

Descripción de la medida: Implantar un sistema de retribución que establezca compensaciones enfocadas hacia las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento personal y la conciliación de la vida personal y familiar.

Metodología: encuestas al personal. Búsqueda de sistemas retributivos. Negociación con la representación legal de la plantilla para la elaboración y posterior implantación del Plan retributivo más acorde a las necesidades de la empresa y su plantilla.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales:** Evaluación previa, y consulta a la plantilla sobre las necesidades individuales. Búsqueda del Plan retributivo más adecuado.
- **Recursos humanos**: Responsable de RRHH, Dirección, RLT y Consultora externa experta en elaboración e implantación de sistemas retributivos.

Mecanismos y herramientas de difusión: se hará una encuesta al personal para valorar sus necesidades individuales. Se difundirá entre toda la plantilla a través del departamento de RRHH, el Plan retributivo.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se comprobará que se ha transmitido la implantación a toda la plantilla, a través de la recogida de firmas una vez se haga entrega del resumen de dicho Plan de retribución. Se comprobará a través de una segunda encuesta si da cumplimiento a las necesidades de cada persona, que se desagregará por sexo.

Personal responsable: Responsable de RRHH y Dirección.

Resumen medida:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
	Se comprobará que se ha transmitido la implantación a toda	Responsable de RRHH y	Año 2023.

Implantar un sistema retributivo que pueda incrementar la motivación del personal.	la plantilla, a través de la recogida de firmas una vez se haga entrega del resumen de dicho Plan de retribución. Se comprobará a través de una segunda encuesta si da cumplimiento a las necesidades de cada persona, que se desagregará por sexo.	Dirección.	

5.7 MEDIDA CONCRETA Nº 7: DECÁLOGO DE COMPROMISOS CON LA IGUALDAD.

Área de actuación: Lenguaje inclusivo y sistema de comunicación de la empresa.

Fecha implantación: Durante el año 2023.

Objetivo: tener presente en todo momento la importancia de la igualdad y seguir trabajando para conseguirla y mantenerla.

Descripción de la medida: elaborar una relación de diez compromisos adquiridos por la empresa en pro de la igualdad.

Metodología: elaboración del documento denominado "Decálogo de compromisos con la Igualdad en Mas Motor", a través de un grupo de trabajo formado por las personas que integran la comisión de igualdad.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales**: Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH, dirección y comisión de igualdad.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se colocará en el tablón de anuncios y en la página web corporativa, y transmisión por parte de los mandos intermedios de la existencia del decálogo.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se comprobará si la plantilla conoce la existencia del decálogo a través de una encuesta, desagregando por sexo y departamento.

Personal responsable: Responsable de RRHH y mandos intermedios.

Resumen acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Decálogo de compromisos con la Igualdad	Se comprobará si la plantilla conoce la existencia del decálogo a través de una encuesta, desagregando por sexo y departamento.	Responsable de RRHH y mandos intermedios	Año 2023

5.8 MEDIDA CONCRETA Nº 8: CREACIÓN ANUARIO:

Área de actuación: Infrarepresentación femenina.

Fecha implantación: Durante el año 2024.

Objetivo: elaborar un Anuario bajo el título "Anuario de Igualdad en Mas Motor", en donde se recojan las acciones que ha realizado la empresa a lo largo de dicho año, destacando el papel de las mujeres de la empresa, y que cada año se entreviste a cada una de las mujeres trabajadoras en la empresa, y se trasmita el papel de las mismas en la organización.

Metodología: recogida de información sobre las acciones en pro de la igualdad durante el año, y recabar información sobre el papel de las mujeres en la organización para elaborar una entrevista para su incorporación en el anuario.

Recursos previstos:

- **Recursos Materiales**: Documento en papel y soporte informático.
- **Recursos humanos:** Responsable de RRHH – Administración, gerencia.

Mecanismos y herramientas de difusión: Se pondrán a disposición de toda la plantilla en el tablón de anuncios, se imprimirá para ponerlo a disposición de la clientela, y se publicará en la página web corporativa.

Indicadores de seguimiento y evaluación: Se comprobará si la plantilla y clientela conoce la existencia del anuario a través de una encuesta, desagregando por sexo y departamento (en el caso de la plantilla).

Personal responsable: responsable de RRHH y administración.

Resumen de la acción:

Medida	Indicadores	Responsable	Plazo ejecución
Elaborar un Anuario bajo el título "Anuario de Igualdad en Mas Motor"	Se comprobará si la plantilla y clientela conoce la existencia del anuario a través de una encuesta, desagregando por sexo y departamento (en el caso de la plantilla).	Responsable de RRHH y administración	Año 2024

6. CRONOGRAMA PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS MEDIDAS.

MEDIDA	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
PROTOCOLO Y FORMACIÓN EN PREVENCIÓN ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILÍCITA EN EL ENTORNO LABORAL	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
GUÍA DE LENGUAJE.	Entre el 01 de junio y el 31 de julio de 2020				
IMPULSAR CONTRATACIÓN PERSONAL JOVEN.		Primer semestre			
FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A TRAVÉS DE LA FORAMCIÓN CONTINÚA.			Primer semestre		
IMPLANTAR SISTEMA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA.				Primer semestre	
DECÁLOGO DE COMPROMISOS				Primer semestre	

CON LA IGUALDAD.					
CREACIÓN ANUARIO IGUALDAD					Primer trimestre

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación permitirán conocer el desarrollo del I Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.
Los **objetivos** que se persiguen con esta actuación son entre otros:

- ✓ Comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Reflejar los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- ✓ Adaptar el Plan a las nuevas situaciones y necesidades detectadas.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos e impacto del Plan en el entorno de la empresa.

Los aspectos a evaluar e indicadores utilizados serán los que describimos a continuación: resultado, proceso e impacto.

1. **Resultado**: medirá el nivel de ejecución del plan, medidas, personas beneficiarias. Se evaluará de la siguiente manera:
   - ✓ % formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
   - ✓ % de elaboración, preparación y difusión del Plan de Igualdad. Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
   - ✓ Nivel de ejecución del Plan de Igualdad.
   - ✓ Nº de medidas del plan puestas en marcha.
   - ✓ Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
   - ✓ Grado de sensibilización en acoso sexual.
   - ✓ Nº, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las acciones.
2. **Proceso:** en el que se medirá la adecuación de los recursos y métodos empleados,

incidencias, comunicación. A través de:

- ✓ Nº de observaciones e incidencias detectadas (aquí especificamos cualquier observación, incidencia, problema y solución que hayamos tenido a lo largo del proceso).
- ✓ Grado de satisfacción de la plantilla
- ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla.
- ✓ Grado de adecuación de los recursos humanos.
- ✓ Evaluación Competencias.
- ✓ Grado de Sistematización de los Procedimientos
- ✓ Adecuación del plan a las necesidades de la plantilla.

3. **Impacto:** en donde se comprobaremos la reducción de desigualdades, las mejoras en el clima laboral, la imagen interna y externa de la empresa, …

A continuación, descripción el proceso de **seguimiento que se seguirá en la organización para comprobar las acciones**:

SEGUIMIENTO	DESCRIPCIÓN
Personas/grupos/de partamentos/ comités responsables del seguimiento	Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento designado por la Comisión de igualdad. El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumida por la Comisión de igualdad, en la persona del responsable de administración.
Mecanismos, herramientas y/o sistemas de información utilizados para el seguimiento	Reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad. Listado de seguimiento que se actualizada en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral).
Informes de seguimiento	Listado que recopila toda la información de forma clara y concisa.
Difusión de las acciones de seguimiento	A través de comunicados internos (mail). A través de las redes sociales y la página web a nuestros grupos de interés.
Acciones adoptadas como resultado del seguimiento	Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas y del diagnóstico de situación de punto de partida.

Descripción del proceso de **evaluación**:

EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
Personas/grupos/departamentos/comités responsables de la evaluación	Cada política y medida tiene asignado un/a responsable de su elaboración y seguimiento. Anualmente se analizará el grado de cumplimiento. El seguimiento de los indicadores de calidad e igualdad es asumido por la comisión de igualdad. Anualmente se analizará el grado de cumplimiento.
Mecanismos de evaluación	Información compartida que estará disponible en la carpeta de Igualdad, en el departamento de Administración bajo la supervisión de la persona responsable de Administración. Fichas de seguimiento que se actualiza en cada reunión y a medida que se van llevando a cabo políticas y medidas (mínimo semestral). Con revisión anual por parte de la comisión de igualdad para valorar su % de ejecución durante el año y los resultados obtenidos.
Informes de evaluación	Excel que recopila toda la información de forma clara y concisa por trimestres y anualmente.
Difusión de las acciones de evaluación	A través de comunicados internos. A través de mails. A través del tablón de anuncios.
Acciones evaluación adoptadas como resultado de la evaluación	Todas las incorporadas en el Plan de Igualdad están derivadas del seguimiento de las políticas de igualdad establecidas.

8. PUBLICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en el tablón de anuncios de la empresa, y se compromete a darle difusión al mismo entre toda la plantilla como fecha límite el 20 de marzo de 2020, así como su registro en REGCON.

9. RESPONSABILIDAD I PLAN DE IGUALDAD.

La responsabilidad del Plan de Igualdad de la empresa, estará a cargo de la Comisión de igualdad.

La Comisión para la elaboración del I Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de MAS MOTOR CANARIAS

Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MAS MOTOR CANARIAS estará compuesta por las mismas personas que forman la Comisión de igualdad:

- Por la parte representación trabajadores y trabajadoras: Ana Aida Rojas González y Agoney Pérez Alonso.
- Por la parte empresarial: Beatriz Díaz Catena y Francisco Javier García Sobrino

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

✓ Atribuciones generales de la Comisión.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

✓ Atribuciones específicas de la Comisión.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
    - El grado de ejecución de las medidas.
    - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
    - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
    - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
    - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
    - El grado de consecución de los resultados esperados.
    - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
    - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
    - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
    - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
    - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
    - La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística,

desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión, que será la encargada del seguimiento y evaluación, formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento.

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

10. ADHESIÓN Y FIRMA.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al presente Plan de Igualdad, y en prueba de entera conformidad firman el presente, en Santa Cruz de Tenerife, a 12 de marzo de 2020.

Representante legal de la empresa:
Antonio José Armas Caraballo con DNI 42735147C

42735147C
ANTONIO ARMAS (R:
B38435236)

Firmado digitalmente por
42735147C ANTONIO ARMAS (R:
B38435236)
Fecha: 2020.06.10 16:02:01
+01'00'

Representante legal de la plantilla:
Ana Aida Rojas González (UGT) con DNI 43787697-K

_____

Agoney Pérez Alonso (USO) con DNI 78702904-D

_____