

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

17348 *Resolución de 23 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Oracle Ibérica, SRL.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Oracle Ibérica, S.R.L. (código de acuerdo n.º 90101102112018), suscrito en fecha 31 de mayo de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada empresa en representación de la misma y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

Plan para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con perspectiva de género interseccional de Oracle Ibérica, S.R.L.

Presentación de la empresa.

Oracle Ibérica, S.R.L. fue constituida el 3 de noviembre de 1986. Su domicilio social se encuentra en la calle José Echegaray, 6-B de Las Rozas (Madrid). Adicionalmente al Centro de Trabajo de Madrid localizado en la misma dirección que su sede social, Oracle Ibérica, S.R.L. tiene también centros de trabajo en las localizaciones de Barcelona, Málaga, Sevilla, Vizcaya, Valencia y La Coruña con una plantilla actualmente de 1631 empleadas/os en España. Oracle Ibérica, S.R.L. está distribuida en distintas Unidades de Negocio siendo su actividad en líneas generales la venta de productos y servicio: software, hardware y servicios tecnológicos con un amplio catálogo de productos.

Marco legal en el que se encuadra este Plan de igualdad.

En el ámbito de elaboración de este Plan de Igualdad se han tenido en cuenta todas las normativas de aplicación en esta materia en sus distintos niveles (Internacional, español, etc.). Cabe destacar principalmente las siguientes, aunque cualquier normativa adicional ha sido tenida en cuenta como tendrá igualmente que serlo cualquier normativa futura al respecto:

- Artículo 14 de la Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2000 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios colectivos de aplicación.
- Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 para la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos.

Compromiso de la empresa con la igualdad.

Oracle es consciente que alcanzar la igualdad real ha de implicar evitar las potenciales discriminaciones por razón de sexo o género, así como de ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Oracle ha mostrado siempre un compromiso a la hora de cumplir con la igualdad de oportunidades y entiende el respeto al individuo como un valor central para la organización por lo que la diversidad de su personal constituye un elemento del todo intrínseco y enriquecedor de la Compañía.

La Compañía y la Representación de los trabajadores en la elaboración del Plan ha seguido una estrategia de transversalidad –con un total enfoque de género (roles, identidad, expresión, orientación, estereotipos, etc.)–, aplicando sistemáticamente la perspectiva de género interseccional en las acciones, tanto en sus fases de planificación, ejecución y evaluación. La finalidad que se persigue en la transversalidad es que la responsabilidad de la igualdad recaiga en cada persona para que todas las actividades dentro de la empresa contribuyan en el fomento de eliminar desigualdades y contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa. En virtud del principio de interseccionalidad que establece la necesidad de solución de cualquier tipo de discriminación para erradicar la desigualdad de género, el Plan de Igualdad desarrollará sus medidas contemplando estos principios de un modo inclusivo.

Estructura del plan

El ciclo de la igualdad.

El plan se desarrolla en una dimensión temporal cíclica, no lineal, tal y como indica el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) en su guía para empresas, con medidas transversales de comunicación, formación y seguimiento que se realizan constantemente, las fases 1 y 2 que tienen lugar en su momento fundacional y las fases de 3 a 6 que ocurren secuencialmente repitiéndose cíclicamente.

1. Compromiso de la organización		<ul style="list-style-type: none"> • Decisión. • Comunicación. • Definición del equipo de trabajo.
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad		<ul style="list-style-type: none"> • Creación del equipo de trabajo.
3. Diagnóstico		<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Recogida de Información. • Análisis y presentación de propuestas.
4. Programación		<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de igualdad. • Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...).
5. Implantación		<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de las acciones previstas. • Comunicación. • Seguimiento y control.
6. Evaluación		<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los resultados obtenidos. • Recomendaciones de mejora.
7. Medidas transversales (1 – 6)*	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas. • Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar una formación específica sobre la igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del plan.

* Deben aplicarse en todo el proceso, desde la fase 1 a la 6.

Ámbito de aplicación.

Todos los centros de trabajo de Oracle Ibérica actuales y futuros.

Ejes de análisis e intervención.

El plan se articula alrededor de 8 ejes de análisis e intervención:

- Acceso al empleo.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Formación continua y reciclaje.
- Retribución.
- Promoción, desarrollo de carrera y abandono.
- Lenguaje y comunicación inclusiva, igualitaria y no sexista.
- Salud laboral.
- Acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género.

Agentes.

La empresa garantiza la activa participación, información, sensibilización y formación de aquellos agentes que, como indica el Ministerio, deben ser implicados en las distintas fases del Plan para la igualdad: alta dirección, recursos humanos, Comité de empresa, Mesa paritaria de coordinación intercentros, plantilla, agentes de comunicación, personal experto en perspectiva de género y organismos de igualdad.

Mesa paritaria de coordinación intercentros, comisión de igualdad y observatorio permanente.

El órgano responsable de todas las fases del Plan para la Igualdad (diagnóstico, programación, implantación, evaluación, comunicación, formación, seguimiento) seguirá siendo la Mesa Paritaria de Coordinación Intercentros, compuesta por un máximo de 7 representantes del personal y 7 representantes de la compañía. A nivel ejecutor se creará un grupo reducido, denominado Comisión de Igualdad, formado por integrantes de la Mesa, o elegidos por la misma, para facilitar su labor. La Mesa tendrá además función de Observatorio Permanente, monitorizando la situación de igualdad en los diferentes centros de trabajo y departamentos.

Buzón online.

Se creará una cuenta de correo específica *observatorio.igualdad@oracle.com* monitorizada por la Comisión de Igualdad, para facilitar que el personal pueda exponer sus dudas y sugerencias de mejora.

Sección de igualdad en la intranet.

En la intranet se creará una sección dedicada a la igualdad de género, en la que se publicarán o enlazarán tanto el Plan para la Igualdad como las demás acciones y políticas inherentes.

Diagnosticar la igualdad

Diagnosticar con perspectiva de género.

Para diagnosticar la realidad con perspectiva de género es esencial diferenciar entre sexo y género:

- El sexo funciona como una variable para desagregar datos en el análisis cuantitativo.
- El género sirve como una categoría analítica para el análisis cualitativo para interpretar a la luz de las construcciones culturales y relaciones sociales de género; razón

por la cual las personas que realicen el diagnóstico deben contar con formación especializada en análisis con perspectiva de género, un área de competencias específicas.

Fuentes de información.

El estudio de la situación de igualdad en la empresa se desarrolla encuestando diferentes agentes del Plan para la Igualdad, así como mediante el acceso a las bases de datos de la plantilla, la observación de los procesos, prácticas y cultura de la empresa y el análisis de su estructura, normas y políticas corporativas.

Finalidad.

Los diagnósticos son el motor y alma del Plan, sirviendo para identificar aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades o discriminaciones por razón de sexo o género, así como criterios, objetivos y orientaciones para plasmar las correspondientes medidas correctoras. Asimismo, sus revisiones anuales permitirán comparar diacrónicamente las condiciones y oportunidades de las trabajadoras con las de los trabajadores, midiendo avances y retrocesos en la situación de igualdad, con el fin de desarrollar las medidas.

Diagnósticos generados.

Siguiendo las indicaciones recogidas en la LOIEMH, guías ministeriales e institucionales se ha producido el análisis cuantitativo y cualitativo de la plantilla, pilar del diagnóstico, más diferentes encuestas, cuestionarios y análisis complementarios, desagregando además por centro de trabajo, al fin de poder detectar las situaciones específicas de igualdad:

- Tablas cuantitativas.
- Análisis de la comunicación corporativa.
- Encuestas al personal, comités y management.
- Cuestionarios técnicos.
- Análisis de las políticas de la compañía.
- Informe preliminar.
- Primer informe de diagnósticos completo.

Tablas cuantitativas.

La situación de igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores se ha analizado respecto a lo siguiente:

- Tabla 1. Plantilla desagregada por sexo.
- Tabla 2. Plantilla con contrato fijo o indefinido por sexo.
- Tabla 9. Distribución de plantilla por edades.
- Tabla 10. Distribución de la plantilla por tipo de contratos.
- Tabla 11A. Distribución de toda la plantilla por antigüedad real en Oracle (no legal).
- Tabla 11B. Distribución de solo la plantilla de las adquisiciones, por antigüedad legal.
- Tabla 11C. Distribución de toda la plantilla por antigüedad legal.
- Tabla 12. Distribución de la plantilla por LOBs y Funciones (ex departamentos y nivel jerárquico).
- Tabla 13. Distribución de la plantilla por Global Career Level y Función (ex categorías profesionales).
- Tabla 14. Distribución de plantilla por categoría profesional y nivel de estudios más avanzado.
- Tabla 15. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales.
- Tabla 16. Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales.
- Tabla 16 A. Promedios Mensuales de Compensaciones extras, de Salario sin extras y de Salario con extra.

- Tabla 16 B. Detalles del Promedio de Compensaciones Extrasalariales.
- Tabla 17. Distribución de la plantilla por Global Career Level (ex categorías profesionales) y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.
- Tabla 17A. Distribución de la plantilla por LOB (ex departamento) y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.
- Tabla 18. Distribución de la plantilla por Global Career Level (ex categorías profesionales) y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales.
- Tabla 18A. Distribución de la plantilla por LOB (ex departamentos) y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales.
- Tabla 19. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.
- Tabla 19A. Horas Extras.
- Tabla 20. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.
- Tabla 21. Incorporaciones y Bajas.
- Tabla 22. Incorporaciones por edades.
- Tabla 23. Incorporaciones por tipo de contrato.
- Tabla 25. Incorporaciones según categorías profesionales.
- Tabla 27. Bajas definitivas.
- Tabla 28. Bajas definitivas por edad.
- Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias.
- Tabla 30. Responsabilidades familiares: según número de hijas e hijos.
- Tabla 31. Responsabilidades familiares: según número de hijas e hijos diversamente hábiles.
- Tabla 32. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os.
- Tabla 33. Responsabilidades familiares: edades de hijas/os diversamente hábiles.
- Tabla 34. Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas e hijos).
- Tabla 35. Promociones de nivel.
- Tabla 35A. Impacto de ser madres y padres (biológicos o adoptivos) en las promociones de nivel.
- Tabla 35B. Impacto de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad (biológica o adoptiva) en las promociones de nivel.
- Tabla 35C. Impacto de haber disfrutado de «reducciones de jornada y excedencias» por cuidados en las promociones de nivel.
- Tabla 36. Tipos de promociones.
- Tabla 36A. Impacto de ser madres y padres (biológicos o adoptivos) en todas las promociones.
- Tabla 36B. Impacto de haber disfrutado del permiso de maternidad o paternidad (biológica o adoptiva) en todas las promociones.
- Tabla 36C. Impacto de haber disfrutado de «reducciones de jornada y excedencias» por cuidados en todas las promociones.
- Tabla 37. Categorías profesionales a las que se promociona.
- Tabla 38. Formación ofrecida por la empresa.
- Tabla 38A. Horas de Formación ofrecida por la empresa recibida por hombres y mujeres.
- Tabla 38B. Formación externa recibida por hombres y mujeres con la ayuda de la empresa.

Análisis de la comunicación corporativa.

Se ha realizado un seguimiento de la comunicación corporativa tanto externa como interna, al fin de identificar posibles áreas de mejoras y negociar las direcciones a seguir.

Encuestas al personal, comités y management.

Con alguna diferencia por centro de trabajo, el personal ha sido invitado varias veces a participar en la elaboración del Plan de Igualdad expresando su opinión, basándose en las recomendaciones de la asesoría sindical y del Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad del gobierno. Este mismo servicio gubernamental también facilitó las plantillas para la encuesta a la Representación Legal del Personal y al Management. En este último caso, al ser la empresa organizada en

equipos transnacionales, se ha traducido la encuesta del castellano al inglés, dado el carácter internacional de la empresa, para poder enviarla a toda persona al cargo de trabajadoras y trabajadores de Oracle Ibérica.

Cuestionarios técnicos.

El Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad del gobierno también es la fuente de varios cuestionarios técnicos utilizados por la Representación Legal del Personal.

Análisis de las políticas de la compañía.

Se ha realizado un estudio de las políticas corporativas organizándolas por eje de análisis e intervención.

Informe preliminar.

Se realizó un primer informe parcial, «Diagnóstico cuantitativo con perspectiva de género de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en Oracle».

Primer informe de diagnósticos completo.

Se finaliza el primer informe completo «Diagnósticos con perspectiva de género de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en Oracle Ibérica», que consolida y actualiza los análisis anteriores, a la vez que los extiende a los demás centros de trabajo.

Principales conclusiones del informe de diagnósticos completo.

Aunque la empresa cuente con políticas y acciones de igualdad y de diversidad, los diagnósticos realizados a lo largo de varios años detectan oportunidades de mejora para una mayor igualdad, especialmente entre sexos teniendo en cuenta variables como el nivel jerárquico, la función, la edad y la situación familiar, entre otras y en su interacción interseccional, coherentemente con el principio de múltiple discriminación. Si bien la responsabilidad de la empresa debe ser compartida con factores socioculturales externos a la empresa, se ha de proceder a la erradicación de aquellos aspectos susceptibles de generar o reproducir desigualdad, superando la noción de neutralidad y fomentando proactivamente la igualdad.

Introducción a las medidas

Objetivos generales.

- Elaborar acciones positivas encaminadas a eliminar las barreras existentes para la consecución de la igualdad real;
- Conseguir el máximo compromiso de todos los agentes intervinientes en el Plan de Igualdad.
- Alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en todo aspecto del ámbito laboral, con el correspondiente impacto en el ámbito social y familiar.
- Concienciar que en el ámbito profesional un trato neutral no es sinónimo de igualdad o equidad.

Diferencia entre acción positiva y discriminación positiva.

La acción positiva a menudo se confunde con la discriminación positiva, pero esta última es más intensa. Mientras que de la acción positiva pueden beneficiarse en la gran mayoría de los casos mujeres y hombres, la discriminación positiva limita los derechos de un grupo a favor de otro, de los hombres a favor de las mujeres. Las discriminaciones positivas se proponen la consecución de un resultado concreto, para garantizar una serie de derechos.

Diferencia entre diagnóstico e indicadores de las medidas.

1. Al fin de monitorizar la situación de igualdad en la empresa, es necesario realizar anualmente un diagnóstico exhaustivo de la misma.

2. Tras detectar las oportunidades de mejora de igualdad, es necesario elaborar nuevas medidas para mejorar y/o actualizar las medidas existentes. Su implementación será monitorizada mediante los indicadores específicos consensuados, con el fin de validar su efectividad.

3. Cada año, el diagnóstico completo de la situación de igualdad en la empresa nos confirmará si las medidas han surtido el efecto esperado, y nos avisará de si se han detectado nuevas oportunidades de mejora.

Estadísticas, porcentajes, números.

Al fin de asegurar la comparabilidad y homogeneidad de los datos, se aclara que siempre que se haga referencia a números, porcentajes o estadísticas, nos referimos a los datos cuantitativos, desagregados por sexo –y demás variables según necesidad–, calculados en bases intergénero e intragénero tal y como realizado en las tablas de diagnóstico.

Acceso al empleo

Objetivos específicos.

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las nuevas incorporaciones.
- Contribuir a que la empresa sea percibida como una empresa que facilita el desarrollo profesional sin barreras, fomentando la conciliación y la igualdad.
- Asegurar que no haya elementos discriminatorios por razón de sexo o género en las especificaciones del puesto de trabajo, así como las características y cualificaciones requeridas.
- Promover la presentación de candidaturas del sexo minoritario en las vacantes, con objeto de ir equilibrando progresivamente la distribución por sexo.

1. Sexo minoritario.

La Compañía se compromete a priorizar la contratación y promoción del sexo menos representado en cada LOB, función y global career level de la Compañía hasta alcanzar una situación de igualdad real en la empresa, así como fomentar procedimientos de selección objetivos mediante formación en perspectiva de género, con el fin de evitar la segregación profesional tanto vertical como horizontal, garantizando el acceso universal sin ningún tipo de sesgo.

Criterios de aplicación.

A. En las ofertas de empleo internas y externas, es conveniente:

– Ofertar mediante un lenguaje inclusivo, igualitario y no sexista los puesto de trabajo disponibles, eliminando requisitos que puedan excluir o desanimar a uno de los sexos o que puedan ser discriminatorios para algún colectivo, animando mediante mensajes o imágenes el sexo menos representado a solicitarlos y mencionando claramente en una pequeña reseña las políticas de igualdad, diversidad, conciliación y corresponsabilidad por las que aboga la empresa. También habrá que describir con claridad los requisitos para poder optar al puesto, así como las demás características del puesto (funciones, tareas, responsabilidades, condiciones, etc). Esta medida contribuye a romper los estereotipos que las personas puedan tener asumidos acerca de sus propias limitaciones en el desempeño de determinadas funciones y/o tareas tradicionalmente «vetadas» a uno u otro sexo.

B. Establecer acuerdos con centros educativos y formativos, institutos y universidades para favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado (i.e. mujeres que estén

realizando especialidades técnicas, para que realicen prácticas en la empresa o sean contratadas).

C. En cada LOB, Función, Global Career Levels, rol (IC/M) con desigualdad de género, ampliar las fuentes de reclutamiento, con la finalidad de conseguir el perfil con las competencias requeridas entre personas del sexo minoritario. En cualquier caso, se requerirá al menos la candidatura de una mujer como finalista en el proceso. En caso de no haberla, se requerirá una justificación al Hiring Management de dicho proceso.

D. Analizar aquellos procesos de contratación que no mejoren la situación de igualdad, para entender las razones que llevan a ello y sí es necesario asesorar al Hiring Management* al respecto.

* Entendemos como Hiring Management el management y todo el personal que participe en el proceso de selección: i.e. personal técnico involucrado para evaluar conocimientos específicos.

E. Premiar públicamente el logro de quien mejora la igualdad (i.e. mediante reconocimiento público en town hall, badge en ARIA, newsletters, etc.).

F. En los LOB, Función, Global Career Levels, rol (IC/M) cuya desigualdad sea superior a 20%- 80%, seguimiento específico focalizando en líneas de mejora.

G. Como parte del contrato se pone oficial foco en los principios de igualdad de género, dando acceso al Code of Ethic and Business Conduct Code en el momento de la contratación, siendo su aceptación parte del paquete contractual que reciben las nuevas incorporaciones.

H. Se reforzará el conocimiento del Plan de Igualdad en las distintas actividades que realiza la Compañía con las nuevas contrataciones en las distintas sesiones de inducción y welcome package informativo.

I. Existencia y visibilidad de un documento de best practices desde una perspectiva de género dentro de las etapas del proceso de selección.

J. La empresa se compromete a disponer de información estadística, desagregada por sexo de las personas preseleccionadas y contratadas en nuestras ofertas de empleo.

K. La empresa se compromete a organizar:

- Charlas y jornadas que promuevan el rol de las mujeres en la industria tecnológica.
- Campañas de comunicación dirigidas a erradicar, especialmente en el management, estereotipos relativos a:

- La capacidad, motivación e implicación de las mujeres.
 - La elegibilidad de las mismas.
 - La existencia de funciones y posiciones tradicionalmente masculinas o femeninas.
- Así como para dar a conocer las acciones realizadas y el compromiso de la empresa.

Indicadores específicos.

1.1 Número de contrataciones realizadas en cada género, en números absolutos y relativos.

1.2 Reducción de la desigualdad, en % intra/intergénero, en nuevas contrataciones en las tablas del Diagnóstico.

1.3 Número y contenido de acuerdos y convenios firmados que favorezcan la colaboración en prácticas realizadas por mujeres.

1.4 Número de Premios/distintivos en Aria a quienes mejoran la igualdad.

1.5 Número de partícipes en procesos de selección formado en materia de contratación igualitaria.

1.6 Mensualmente, por cada oferta cerrada, número de candidaturas por sexo preseleccionadas y contratadas.

1.7.1 Número.

1.7.2 Frecuencia.

1.7.3 Duración.

1.7.4 Alcance

1.7.5 y contenido con carácter anual de las diferentes campañas,charlas y jornadas.

1.8.1 En los LOB, Función, Global Career Levels, rol (IC/M) cuya desigualdad sea superior a 20%-80%:

1.8.2 Seguimiento específico focalizando en líneas de mejora.

1.8.3 Monitorizar % inter/intragénero de personas preseleccionadas y contratadas a través de cada fuente.

1.8.4 Monitorizar % inter/intragénero de partícipes en procesos de selección formado en materia de contratación igualitaria.

Formación continua y reciclaje

Objetivos específicos.

– Consolidar una cultura empresarial comprometida con la igualdad y la conciliación, implicando a toda la organización sobre los beneficios de contar con una plantilla diversa y equilibrada en género.

– Potenciar la incorporación del sexo menos representado en áreas y puestos, a través de la formación y desarrollo.

– Preservar el derecho existente a la formación en los periodos de ausencia y reducción de jornada establecidos por la ley.

– Implicar y concienciar a todo el personal.

2. Crecer.

A. En la medida de lo posible la formación presencial se hará en los horarios estándares de la Compañía. La empresa facilitará la formación online para que el personal lo realice en el horario que mejor se ajuste a sus necesidades. Cualquier situación fuera de este estándar se tratará de forma excepcional.

B. Quienes disfruten de permisos, reducciones, excedencias o bajas seguirán teniendo acceso a cursos de formación si así lo desean, en las mismas condiciones que el resto de su equipo.

C. Fomentar y apoyar al colectivo menos representado a través de los planes de desarrollo con el objetivo de despertar la ambición para acceder a posiciones directivas, ayudando en el progreso de su carrera desarrollando activamente sus capacidades.

Indicadores específicos.

2.1 Revisión de estadísticas de los cursos, indicando asistentes por sexo.

2.2 Cuestionario anual a toda la plantilla sobre el impacto de la formación y necesidades de acompañamiento al Plan de Igualdad.

3. Cambiar.

A. La empresa pone a disposición del personal la formación para los movimientos de carrera horizontales al fin de alcanzar una presencia más equilibrada de mujeres y hombres.

B. Poner a disposición la formación en igualdad con contenidos específicos para Individual Contributors y Management (Programa formativo de liderazgo igualitario, diverso e inclusivo, centrado en modelos de liderazgo alternativos al tradicional con módulos sobre la gestión de la conciliación, la igualdad y la diversidad. El objetivo primario es dotar a cualquier persona, no tan solo a las que reproducen un estilo de trabajo o de liderazgo masculino, de las herramientas y oportunidades para formar parte del activo de la empresa, y a la vez garantizar un enriquecimiento mutuo para todo el personal directivo).

Indicadores específicos.

3.1 Número de cursos en igualdad disponibles para IC y M.

3.2 Número de porcentajes intragénero e intergénero de asistentes.

3.3 Porcentajes intragénero e intergénero de movimientos horizontales realizados.

3.4 Valoración de la formación para la igualdad a través del cuestionario anual respecto al criterio de utilidad y aplicabilidad real en el ámbito laboral.

4. Liderar.

Potenciar la formación para garantizar que todas las mujeres identificadas como *high potential* para posiciones directivas o de management reciban la formación adecuada con el objetivo de que la proporción de este grupo sea igualitaria o lo más equilibrada posible.

Indicadores específicos.

4.1 Número de mujeres identificadas como *high potential* para posiciones directivas o de management.

4.2 Número de mujeres con un plan de desarrollo activo en marcha.

5. Volver.

Implementar un «plan de adaptación» para acompañar a las personas trabajadoras que se incorporan tras un periodo prolongado de permiso, baja o excedencia, así como a las mujeres víctimas de violencia de género que hayan estado separadas del entorno laboral, que ofrezca como mínimo:

A. Ofrecer una sesión de inducción al volver tras más de 16 semanas continuas.

B. Proporcionar el acceso a la formación necesaria para su rápida readaptación al puesto de trabajo.

C. Se garantizará el acceso a la formación en todos los casos de ausencias prolongadas justificadas.

Indicadores específicos.

5.1 Revisión semestral de número de ofrecimientos y de asistentes.

Promoción, desarrollo de carrera y abandono

Objetivos específicos.

– Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales, áreas y puestos de trabajo.

– Fomentar y mejorar las posibilidades de promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.

– Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos en los cuales el sexo o género no sean un factor discriminatorio.

– Contribuir a evitar que nadie abandone Oracle por obstáculos para conciliar o por motivos discriminatorios.

6. Clima laboral.

A. Incluir en las encuestas periódicas de riesgos psicosociales y que tengan aplicación para el Plan de Igualdad, preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades en Oracle.

B. La empresa se compromete a potenciar la promoción del Plan de Igualdad y su contenido, así como a explorar las diferentes vías disponibles de reconocimiento oficial (distintivos, certificaciones, manifiestos, etc.) acordes a los objetivos de este Plan.

C. Sensibilizar a las y los responsables de cada equipo o proyecto para que velen por el cumplimiento de la igualdad real.

Indicadores específicos.

6.1.1 Frecuencia

6.1.2 y detalle de las encuestas.

- 6.1.3 Porcentajes de participación.
- 6.1.4 Informe de los resultados de las mismas.
- 6.2 Número de campañas y de acciones de comunicación que se realicen.
- 6.3 Tracking de las encuestas.
- 7. Salir.

En caso de salidas (voluntarias, despidos colectivos e individuales), la Compañía se compromete a no discriminar por razón de género y a velar por la situación de igualdad en la empresa.

Indicadores específicos.

- 7.1 Estudio de impacto de género anualmente para las salidas.

8. Evaluación.

A. Promocionar la utilización de las herramientas existentes como *job competencies toolkit* (appraisal, myHR, valoración 360º, etc.) como herramientas de desarrollo y no tan solo de evaluación, con un feedback continuado y recomendación de una acción formal al menos dos veces al año.

B. Fomentar que el personal sea consciente de que tiene las herramientas para liderar de forma proactiva su propio plan de carrera.

Indicadores específicos.

- 8.1.1 Número,
- 8.1.2 contenido y
- 8.1.3 alcance de campañas.

8.2 Estadísticas sobre cuánta gente tenga definido su plan de carrera personal en función de la disponibilidad de las herramientas.

9. Promoción.

A. En cada equipo se identificará el talento de forma igualitaria con especial foco en la identificación del talento del sexo menos representado, con el fin de preservar la igualdad de oportunidades.

B. Cuando se abre una vacante interna el objetivo es procurar que haya al menos una persona del sexo minoritario como fina lista en el proceso.

Indicadores específicos.

- 9.1 Nivel de cumplimiento del Talent Review Board (TRB).
- 9.2 Estadísticas relativas a ascensos/promociones;

9.3.1 en caso de detectar desigualdades, analizar aquellos procesos de promoción que no mejoren la situación de igualdad, para entender las razones que llevan a ello y

9.3.2 si es necesario asesorar al Hiring Manager al respecto.

10. Puestos y crecimiento profesional.

A. Herramientas corporativas (i.e. Competencies Toolkit, Careers Explorer Tool) para explorar el desarrollo de carrera en función de las áreas y del puesto de trabajo a nivel de perfil y competencias, libre de discriminación y accesible al personal.

B. Revisión anual del talento de todas las líneas de negocio (Talent Review).

Indicadores específicos.

- 10.1.1 Existencia,
- 10.1.2 disponibilidad y
- 10.1.3 actualización de las herramientas.

10.2.1 Realización anual del Talent Review.

10.2.2 Porcentaje de consecución.

10.2.3 Estadísticas relativas a personas high potential desagregadas por sexo y líneas de negocio.

11. Sexo minoritario.

La empresa se compromete a velar para que no haya discriminación en la sucesión para todas las posiciones, y a revisarlo anualmente, incluyendo la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y todo tipo de diversidad (i.e., identidad de género, orientación sexual, origen étnico o nacional, edad, creencias políticas, religiosas, etc).

Indicadores específicos.

11.1 Porcentajes de personas del sexo minoritario identificadas como high potential que tengan un plan de desarrollo.

11.2 Estadísticas relativa a la consecución de sus planes de desarrollo, por línea de negocio y generales.

12. Liderar.

A. Realización de un estudio mediante entrevistas individuales y focus groups para identificar posibles barreras en las carreras profesionales de las mujeres en Oracle (estudio de casos de éxito).

B. Identificar y compartir best practices para liderar con perspectiva de género y de forma inclusiva.

Indicadores específicos.

12.1 Informe y conclusiones de focus groups.

12.2.1 Visibilidad y

12.2.2 comunicación de las best practices.

13. Comunicación.

A. Plan de Comunicación al personal de las herramientas sobre desarrollo de carrera y best practices, con doble foco en IC and M.

B. Reconocer a las y los trabajadores comprometidos con la igualdad entre mujeres y hombres, y darles visibilidad con un badge en Aria. Criterios para recibir el badge:

– Para el nivel básico (Embassador), para quien muestra un compromiso activo en apoyar la igualdad (i.e. asistir a eventos, a trainings, etc).

– Para el nivel avanzado (Platinum / Champion), para quienes cumplan con el Plan de Igualdad y mantengan un equilibrio de género en sus equipos o hagan aportaciones diferenciales a la igualdad y la inclusión en la empresa.

Indicadores específicos.

13.1 Implementación del Plan de Comunicación.

13.2 Número y porcentajes de trabajadoras y trabajadores que reciben cada badge.

Acoso sexual y por razón de sexo; violencia de género

Objetivos específicos.

- Detectar, resolver, prevenir las situaciones de vulnerabilidad, discriminación, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género que puedan producirse en el ámbito laboral de la plantilla.
- Apoyar a las víctimas para aquellas situaciones personales que tengan repercusión en el ámbito laboral, específicamente en los casos de violencia de género.
- Velar porque los intereses de las víctimas sean respetados.

14. Etapa instructora.

La empresa se compromete a que, en los casos de discriminación y acoso sexual, por razón de sexo o género, se aplicará lo establecido en el artículo 13 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. A tal fin, dentro de la aplicación del protocolo de acoso siempre se tendrá en cuenta lo referido en dicho artículo.

Indicadores específicos.

14.1 Mención en la formación de igualdad sobre el protocolo de acoso.

15. Apoyo.

A. La empresa se compromete en garantizar los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores de las empleadas víctimas de violencia de género a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Además, se compromete, siempre y cuando haya una sentencia judicial al respecto, a aplicar las siguientes mejoras:

I. Facilitar el horario que la víctima considere que mejor se adapta a sus necesidades de protección y organización personal y familiar, siempre y cuando sea factible a las necesidades del puesto de trabajo.

II. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 12 meses.

III. Permiso retribuido de hasta 10 días laborables (TOIL) pudiendo ser fraccionados hasta un máximo de dos veces y disfrutado en un plazo máximo de tres meses desde que exista sentencia firme.

IV. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo hasta un máximo de 12 meses, que el/la juez podrá prorrogar hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

V. En ausencia de sentencia firme la empresa se compromete a evaluar cada caso individualmente.

B. La empresa cuenta con un programa de ayuda (Employee Assistance Program, «EAP») a disposición del personal y familiares en función de los términos y condiciones del programa.

Indicadores específicos.

15.1 Número y revisión de casos de mujeres que se acogen a estas medidas.

15.2 Visibilidad en las sesiones informativas del EAP que incluya referencias a esta casuística.

16. Prevención.

A. Como el acoso constituye un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, Oracle es responsable de evitar que se den en su empresa, arbitrando para ello todos los

mecanismos preventivos necesarios, y asumirá las correspondientes responsabilidades previstas en la LISOS (Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social) según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B. La empresa cuenta con formación obligatoria y además de actualización bianual, con el fin de que exista un contexto comprensivo que sepa cómo identificar, prevenir, evitar y denunciar las seña les de acoso a su alrededor.

C. Para prevenir situaciones de discriminación, violencia y acoso la empresa inculcará a todo el personal ya desde la contratación los valores de igualdad, respecto, diversidad y libre desarrollo de la personalidad, poniendo foco en la integración del personal de nuevo ingreso (welcome induction).

Indicadores específicos.

16.1 Número y revisión de casos de acoso, violencia o discriminación.

16.2 Número de notificaciones o sanciones por incumplimiento de formación obligatoria.

16.3 Revisión anual del welcome induction.

17. Medidas correctivas.

A. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, podrá ser causa de despido disciplinario, tal y como establece la reforma que efectúa la LOEIMH del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Aplicación del régimen sancionador en su máximo rigor según la legislación vigente.

Indicadores específicos.

17.1 Número y revisión de casos.

17.2 Número y revisión de sanciones.

18. Protección.

Garantizar la protección para la víctima de acoso o violencia de género desde la denuncia, para que prevalezca siempre el criterio de salud de la víctima, tomando como referencia el protocolo de acoso.

Indicadores específicos.

18.1 Número y revisión de casos.

19. Interseccionalidad.

Oracle velará por la ausencia de discriminación por razón de sexo o género en su posible interacción con cualquier otro sesgo existente (casos de doble o múltiple discriminación), tratándolos bajo el protocolo de acoso.

Indicadores específicos.

19.1 Número y revisión de casos.

Salud laboral

Objetivos específicos.

– Promover una concepción integral de la salud y con perspectiva de género, desarrollando actuaciones preventivas, incidiendo especialmente en el embarazo, la lactancia y la diversidad.

– Integrar la perspectiva de género y el criterio de la igualdad de género en la evaluación de riesgos y en las medidas preventivas, atendiendo a las singularidades de las mujeres.

20. Enfermedad.

El Diagnóstico muestra que en Oracle el porcentaje de trabajadoras que están de baja dobla al de los trabajadores. Por ende, es esencial investigar cuales son las causas exactas del problema de salud laboral que afecta a las mujeres en Oracle para poder trabajar en propuestas específicas. Por ello, se trabajará en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para investigar y precisar la(s) causa(s) teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Indicadores específicos.

- 20.1 Estadísticas trimestrales de seguimiento de la evolución de bajas y
- 20.2 elaboración de informe y conclusiones con perspectiva de género.

21. Absentismo.

La compañía velará por la no discriminación de las personas que por motivos médicos debidamente justificados tengan que ausentarse de su puesto de trabajo, especialmente cuando los tratamientos sean de larga duración o motivados por adecuación de género.

Indicadores específicos.

- 21.1 Inclusión de la cláusula en los cursos de formación sobre igualdad y diversidad.

22. Apoyo.

La empresa se compromete, siempre que sea posible, a asignar temporalmente plazas de aparcamiento, previa solicitud, a mujeres embarazadas desde la semana 25. En caso de embarazo múltiple, desde la semana 20.

Indicadores específicos.

- 22.1 Estadística de personas acogidas a la medida / Total de solicitudes.

23. Prevención.

A. Como el acoso constituye un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, Oracle tendrá una participación activa en evitar o gestionar los casos de acoso que se den en la empresa, facilitando para ello todos los mecanismos preventivos necesarios, en base a lo establecido en la LISOS, la ley de prevención de riesgos laborales y el protocolo de acoso de la Compañía.

B. La empresa analizará y usará como guía las recomendaciones de las Notas Técnicas de Prevención (NTP) elaboradas por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) en relación con la maternidad en los términos de prevención en el trabajo.

C. En los casos de adecuación de género y para garantizar la salud psicológica del personal durante y después el proceso de adecuación de género, la empresa facilitará medidas de acompañamiento. Asimismo, realizará el cambio en los emails, Aria y demás bases de datos internas del nombre de toda mujer o varón trans que haya iniciado formalmente el cambio de género y lo haya notificado a la Compañía.

Indicadores específicos.

- 23.1 Informe de Estado de Salud Laboral y Evaluación de Riesgos con perspectiva de género interseccional.
- 23.2 Plan Preventivo.
- 23.3 Inclusión de estas recomendaciones en los protocolos aplicables de Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud.
- 23.4 Revisión y seguimiento de casos.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Objetivos específicos.

- Asegurar que el uso de las medidas de conciliación no afecte negativamente en el ámbito profesional ni en el clima laboral de los equipos.
- Fomentar modos de trabajo que faciliten la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en ambos sexos.
- Fomentar una cultura de compañía que valore positivamente el bienestar del personal, la conciliación y la corresponsabilidad.
- Formalizar el compromiso de la Dirección de la empresa por la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con las siguientes medidas.

24. Salud.

En los casos en que se produzcan condiciones que requieran cambio o adaptación ergonómica del puesto de trabajo, la compañía se compromete a analizar cada caso con la finalidad de buscar la solución más favorable y menos traumática para la persona.

Indicadores específicos.

24.1 Número y revisión de casos.

25. Aprovechar el tiempo/descanso.

A. Identificar y promover buenas prácticas para el aprovechamiento del tiempo de trabajo.

B. Oracle en el uso de las buenas prácticas admite tanto la flexibilidad horaria como el reconocimiento de los tiempos de descanso, con arreglo a la legislación vigente.

C. Ampliar en horario regular de lunes a jueves la banda de entrada de 7:30 a 9:30 y salida de 16:45 a 18:45, y en horario reducido (viernes y verano) la banda de entrada de 7:30 a 9:30 y salida de 14:45 a 16:45, con posibilidad de reducción del tiempo de comida a media hora, que a su vez repercutirá en la jornada laboral. Se aplicará en los centros de trabajo de Madrid, Barcelona Diagonal, Bilbao, La Coruña, Sevilla, Valencia siempre y cuando las necesidades de negocio lo permitan.

D. Evitar en la medida de lo posible poner reuniones en la última hora de la jornada laboral de forma sistemática.

Indicadores específicos.

25.1 Número de buenas prácticas.

25.2 Número de formaciones disponibles sobre gestión del tiempo.

25.3 Visibilidad periódica (frecuencia) en la comunicación interna de la empresa.

25.4 Actualización de la política de horario de trabajo en los centros impactados.

25.5 Revisión de quejas.

26. Sensibilización.

La empresa fomentará medidas de conciliación y corresponsabilidad para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la empresa.

Indicadores específicos.

26.1 Visibilidad periódica (frecuencia) en la comunicación interna de la empresa.

27. A tu medida.

A. Posibilidad de compatibilizar la reducción de jornada con la opción de teletrabajar, siempre que las necesidades de negocio lo permitan, respetando las políticas establecidas.

B. Apertura de un Buzón de sugerencias gestionado por la Comisión de Igualdad para conocer las necesidades de las trabajadoras y trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.

Indicadores específicos.

27.1 Estadísticas y revisión de casos.

27.2 Número de sugerencias recibidas / Número de sugerencias implementadas.

28. Modelos familiares.

Oracle se compromete a equiparar los distintos modelos de familias de sus trabajadoras y trabajadores, para asegurar que reciban el mismo trato y puedan acceder a las mismas medidas, beneficios y oportunidades sin consecuencias discriminatorias. Además:

I. Equiparar matrimonios y parejas de hecho formalmente registradas en todos los derechos legales dentro de las políticas de la compañía, a excepción del permiso retribuido por matrimonio.

II. Flexibilizar el disfrute del permiso retribuido por matrimonio permitiendo disfrutarlo 5 días antes bajo la aprobación del management.

III. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho al disfrute irregular de la reducción de jornada establecida en el artículo 37.5 del E.T, de manera compatible con su calendario de custodia compartida, de mutuo acuerdo con la compañía.

Indicadores específicos.

28.1 Estadísticas y revisión de casos.

29. Desarrollo de carrera.

Ajuste de objetivos y demás parámetros de la gestión del desempeño en los casos de excedencia/baja/reducción superior a 30 días laborables.

Indicadores específicos.

29.1 Revisión de la situación de las personas que se encuentran o se han encontrado recientemente disfrutando de excedencia, baja o reducción de horario superior a 30 días laborables.

30. Corresponsabilidad.

A. Para fomentar la corresponsabilidad en la empresa, facilitará un marco orientado a conseguir que el porcentaje intragénero de hombres disfrutando de permisos para responsabilidades domésticas y familiares iguale al de las mujeres dentro de lo posible.

B. Una vez que se produzca la reincorporación efectiva después de un permiso de maternidad, paternidad o cesión de permiso de maternidad al otro progenitor se podrá disfrutar, si así se desea:

I. De horario de jornada intensiva durante el equivalente en semanas al 50% (valores absolutos en caso de decimales) del periodo que ha estado disfrutando de los permisos anteriormente mencionados, siempre y cuando las necesidades de negocio lo permitan.

C. Para incentivar la corresponsabilidad de los varones, a los que pidan el disfrute compartido del periodo de maternidad se les ofrece un tiempo adicional de 1 día por cada dos semanas.

D. Licencia retribuida a cónyuges o parejas de hecho para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia.

E. La empresa recomienda que el personal no se vea obligado a realizar viajes de trabajo por circunstancias especiales de fuerza mayor que se justifiquen.

F. El personal dispondrá de tiempo para:

I. Tutorías escolares de hijos/as menores a cargo, así como de hijos/as legalmente dependientes (máximos 6 horas por curso escolar por niña/o y justificadas, no acumulables ni transferibles).

II. Realización de pruebas diagnósticas, consultas médicas y/o tratamiento para familiares hasta segundo grado con una enfermedad grave, con justificación del tiempo necesario.

Indicadores específicos.

30.1 Estadísticas y revisión de casos.

Uso inclusivo, igualitario y no sexista del lenguaje y de la comunicación

Objetivos específicos.

– Utilizar siempre un lenguaje no sexista, igualitario, inclusivo, libre de todo tipo de discriminación y que visibilice positivamente a las mujeres y a la diversidad.

– Asegurar que toda comunicación sea libre de discriminación y no susceptible de prejuicios o estereotipos.

31. Comunicación.

A. Revisión aleatoria con los equipos locales de comunicación y recruitment tanto de la comunicación interna como externa de Oracle Ibérica (i.e., campañas, eventos, anuncios...), a nivel textual y de imágenes, para asegurar un uso inclusivo, igualitario y no sexista del lenguaje y de la comunicación. Especialmente, evitando la utilización de representaciones sexistas donde las mujeres aparezcan en manifiesta dependencia o inferioridad. Para el lenguaje se utilizará como referencia la herramienta para detectar *gendered unconscious bias*: <http://gender.decoder.katmatfield.com/>.

B. Utilizar en la comunicación interna y externa, siempre que sea posible, los logotipos y reconocimientos que acrediten las políticas de igualdad y diversidad de la empresa, sujeto a OPEN (Oracle Pride Employees Network), OWL (Oracle Women Leadership) y las políticas corporativas.

Indicadores específicos.

31.1 Número de mejoras propuestas/Número de comunicaciones analizadas.

31.2 Número de mejoras propuestas/Número de anuncios analizados.

31.3 Número de mejoras propuestas/Número de eventos analizados.

31.4 Número de mejoras propuestas/Número de descripciones de perfiles de trabajo revisadas.

31.5 Seguimiento y revisión de campañas, comunicaciones, etc.

32. Documentación.

Mantener las directrices del uso inclusivo, igualitario y no sexista del lenguaje y la comunicación en todas las nuevas documentaciones.

Indicadores específicos.

32.1 Análisis y seguimiento de la nueva documentación generada.

33. Formación especializada.

Realización de sesiones informativas y de concienciación en materia de igualdad y utilización igualitaria, inclusiva y no sexista del lenguaje.

Indicadores específicos.

- 33.1.1 Número,
- 33.1.2 duración,
- 33.1.3 frecuencia,
- 33.1.4 asistencia a,
- 33.1.5 visibilidad y
- 33.1.6 contenidos de la formación.

34. Guías.

A. Realizar y distribuir una guía para el uso inclusivo, igualitario y no sexista del lenguaje y la comunicación en la empresa, que indique además como evitar reproducir cualquier tipo de discriminación.

B. Realizar y distribuir entre la plantilla un recurso ágil y sintético (i.e. brochure, clippings) que ofrezca ejemplos prácticos de uso inclusivo, igualitario y no sexista del lenguaje y la comunicación.

Indicadores específicos.

- 34.1 Realización y
- 34.2 Publicación.
- 34.3 Número de accesos.

Retribución

Objetivos específicos.

- Erradicar cualquier brecha salarial por razón de sexo o género.
- Garantizar la equidad salarial para el mismo job title independientemente del sexo.

35. Brecha salarial.

A. Identificar el salario medio del sexo mejor pagado por job title y línea de negocio al fin de hacer converger el salario medio del otro sexo hacia el mismo valor de referencia.

B. Asignación de códigos de colores de semáforo para determinar áreas de intervenciones prioritarias.

C. Definición anual realista de los objetivos de reducción de las brechas detectadas.

Indicadores específicos.

- 35.1 Dispersión/Brecha en el salario medio por job code y línea de negocio.
- 35.2 Variación porcentual de reducción de la brecha por salario medio respecto a año anterior.
- 35.3 Brecha de <10%: verde; 10-15%: amarillo; >15% rojo.
- 35.4 Variación porcentual de reducción en cada brecha salarial respecto a los objetivos establecidos.

36. Objetivos proporcionales al tiempo de trabajo.

La empresa se compromete a revisar el impacto en la retribución variable en los casos de excedencia/baja/reducción superior a 30 días laborables.

Indicadores específicos.

36.1 Revisión de la situación de las personas que se encuentran o se han encontrado recientemente disfrutando de excedencia, baja o reducción de horario superior a 30 días laborables.

37. Transparencia.

A. La transparencia retributiva es clave para la consecución de la igualdad. Por ello, la empresa se compromete a que no haya ninguna diferencia en la nómina que genere desigualdad por motivo de género: estructura retributiva, pluses y complementos salariales, etc.

B. Publicación en la intranet de la explicación de todos los conceptos incluidos en los recibos de nómina.

Indicadores específicos.

37.1 Plan de implementación para homogeneizar la estructura retributiva, pluses y complementos salariales de los recibos de nómina.

37.2.1 Publicación y

37.2.2 actualización de la información.

38. Cuadro de mando.

Se realizarán diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales a nivel de job title y línea de negocio, tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

Indicadores específicos.

38.1 Evolución de las posibles brechas.

38.2 Posicionamiento medio de las nuevas incorporaciones.

Hacia la igualdad efectiva

Implementación.

Todas las medidas y acciones indicadas en este Plan serán puestas en marcha a lo largo del primer año. La Comisión de Igualdad será la responsable de ejecutar y coordinar la implementación del Plan. A tal fin redactará un cronograma, que remitirá a la Mesa para su validación, en el que organice los plazos para la implementación, seguimiento y evaluación de cada medida. Asimismo, en el cronograma se identificará la persona más idónea para la implementación de cada medida.

Seguimiento.

La Comisión de Igualdad velará para el correcto desarrollo de las medidas y demás acciones, cooperando con las personas responsables de cada una e involucrando recursos adicionales internos o externos a la empresa si necesarios para el cumplimiento del cronograma. Además, la Comisión de Igualdad informará trimestralmente a la Mesa Paritaria de Coordinación Intercentros sobre:

- El estado de implementación del Plan de Igualdad en cada LOB.
- Las eventuales sugerencias, dudas o quejas presentadas por el personal de la empresa.
- Las nuevas oportunidades y las eventuales medidas a corregir o a adoptar, en su caso.

Evaluación.

La Comisión de Igualdad realizará anualmente un Informe de Diagnósticos que mida la situación de igualdad en la empresa, incluyendo como mínimo la evolución de las tablas cuantitativas y de los indicadores específicos de las medidas. Se completará con los demás diagnósticos, indicadores e informes que se estimen necesarios. El Informe de Diagnósticos deberá además identificar:

– El grado de consecución de los objetivos y de los resultados esperados de las medidas.

- El nivel de desarrollo y cumplimiento de las medidas.
- El grado de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Las dificultades y soluciones emprendidas.

Retroalimentación.

Diagnósticos e indicadores, revisados anualmente, deben servir para retroalimentar el Plan identificando cuando negociar nuevas medidas adicionales o afinar las existentes. La Mesa Paritaria de Coordinación Intercentros negociará los cambios a producir en las medidas.

Vigencia y actualización del plan.

Entendemos el presente Plan como algo dinámico, en continua evolución: por un lado, muchas de las medidas incluidas están dirigidas a explorar en el primer año las causas de las desigualdades detectadas y así elaborar en el segundo las medidas para erradicarlas. Por el otro, es previsible que cada una de las medidas alcance sus objetivos en tiempos diferentes y con mayor o menor éxito, lo cual impide fijar un plazo único para la revisión o la modificación de las mismas. La fase de retroalimentación, fundamentada en un Informe de Diagnósticos completo, es la mejor garantía que el Plan siga respondiendo a las necesidades de la empresa.

Acciones informativas.

La sensibilización de toda la plantilla es fundamental para el éxito de las distintas fases del Plan de Igualdad. Para ello se realizarán acciones informativas sobre las causas, el desarrollo y los resultados del mismo.

La comunicación y el lenguaje objetivan el pensamiento y condicionan la realidad.