

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS

Febrero 2020

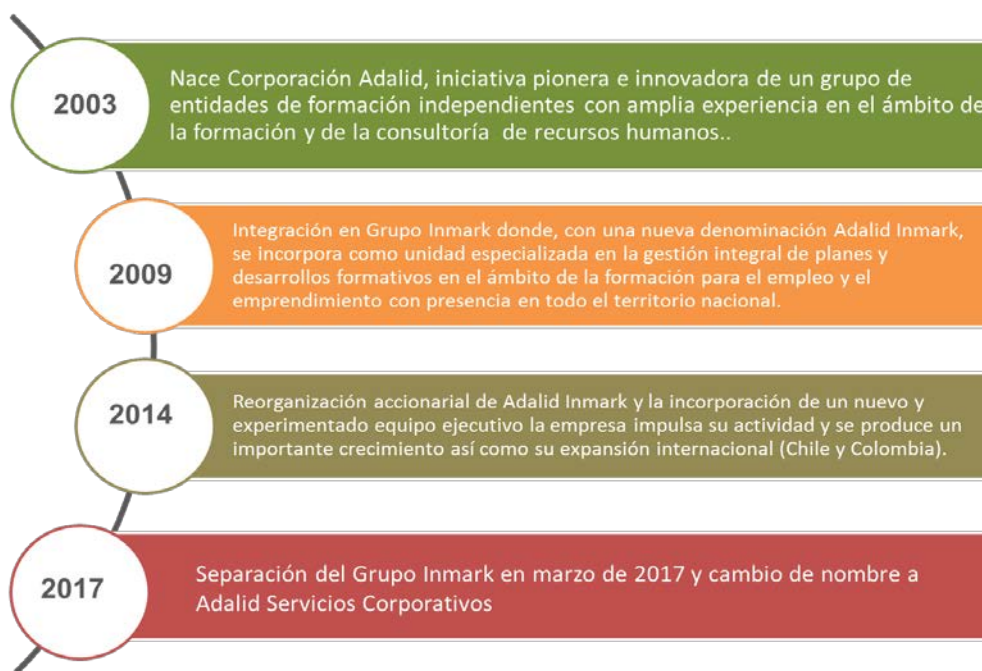


# Plan de Igualdad de Oportunidades

2020

## DATOS BÁSICOS DE ADALID SC

Corporación Adalid se funda en el año 2003 como una iniciativa de distintas entidades de reconocido prestigio a nivel nacional y con una amplia experiencia en el ámbito de la formación y la consultoría. Su objetivo es ofrecer a sus clientes elementos de valor como alcance geográfico, calidad, eficacia y eficiencia con el apoyo de cualificados recursos humanos e innovadores recursos tecnológicos.



En 2009, se produce la integración de Corporación Adalid en el Grupo Inmark, organización formada por distintas empresas y profesionales especializados en inteligencia comercial, consultoría estratégica y desarrollo de los recursos humanos.

Bajo su nuevo nombre, Adalid Inmark se incorporó como la unidad del Grupo especializada en la gestión integral de planes y desarrollos formativos en el ámbito de la formación para el empleo.

En el primer trimestre de 2017 los socios mayoritarios de Adalid, empresarios de gran prestigio en el ámbito de la formación para el empleo, llegan a un acuerdo con el Grupo Inmark que desemboca con la salida de Adalid del Grupo y su reorganización accionarial.

En esta nueva etapa con el nombre de Adalid Servicios Corporativos la empresa ha renovado su impulso y compromiso con el mundo de la formación para el empleo que se define en su **misión:**

*Contribuir a mejorar la empleabilidad laboral de las personas a través de programas de formación, asesoramiento e inserción bajo distintos entornos metodológicos y de acreditación que faciliten soluciones de excelencia en la calidad tanto de los contenidos como de los recursos empleados.*

Adalid SC forma parte de un grupo de empresas que describimos a continuación:

- **Adalid SC:** Consultora de formación especializada en la gestión de proyectos formativos dentro del ámbito de empleo. Con centros de formación en Madrid (4 centros), Tenerife, Burgos, Valladolid, Zamora, Ávila, Navarra y Pontevedra,
- **Acredita2:** Acredita2 es una institución de formación que gestiona todo tipo de cursos de formación profesional para el empleo (en modalidad presencial, online y mixta) financiados por cualquier administración pública, así como la comercialización y venta de la citada oferta formativa, directamente o a través de canal de distribución (centros de formación).
- **Unión Editorial para la Formación (UEF):** Empresa orientada a la gestión y producción de material didáctico.
- **Escuela de Hostelería Tenerife Norte (EHT):** Entidad formativa especializada en la formación en el sector turístico con un enfoque nacional e internacional en el ámbito de la restauración y la gastronomía.
- **Adalid Chile:** Consultora de formación especializada en la gestión de proyectos formativos dentro del ámbito de empleo, con sede en Santiago de Chile.
- **Adalid Colombia:** Consultora de formación especializada en la gestión de proyectos formativos dentro del ámbito de empleo, con sede en Bogotá.

Adalid se encuadra en un sector fuertemente intervenido por la Administración Pública, en particular por el Ministerio de Empleo y las correspondientes Consejerías Autonómicas a través de las Políticas Activas de Empleo (PAE). Por ello, el marco de negociaciones políticas con los agentes sociales resulta básico para elaborar el escenario de trabajo.

En este entorno Adalid define su **visión** de la siguiente manera:

*Ser referencia nacional, y en los entornos de expansión internacional, en el mercado formativo en el ámbito de la formación para el empleo, a partir de proyectos pedagógica y tecnológicamente innovadores, con contenidos rigurosos y de calidad excelente, y siempre enfocados al objetivo principal de potenciar las competencias y empleabilidad de los alumnos y las alumnas.*

Todo ello con el sustento del Código Ético y de los valores de la empresa que marcan la cultura de la misma proponiendo y fijando en los empleados y las empleadas unas formas de actuación comunes. Los valores ordenan las prioridades en la toma de decisiones de una empresa, generando un estilo que se transmite a cada grupo de interés. Nuestros valores son:

<b>Compromiso con la Organización</b>	Comprometerse con la cultura y estrategia empresarial de Adalid.
<b>Orientación al/la client@ intern@ y extern@</b>	Realizar las tareas prestando un servicio que satisfaga las necesidades del/la client@.
<b>Trabajo en equipo</b>	Colaborar y cooperar con los demás comprometiéndose con sus aportaciones al logro de los objetivos comunes.
<b>Respeto y tolerancia</b>	Mantener una actitud de respeto, tolerancia y comprensión hacia los demás.
<b>Orientación a resultados</b>	Tener la disposición para conseguir los objetivos definidos realizando de la mejor manera y con calidad el trabajo diario.

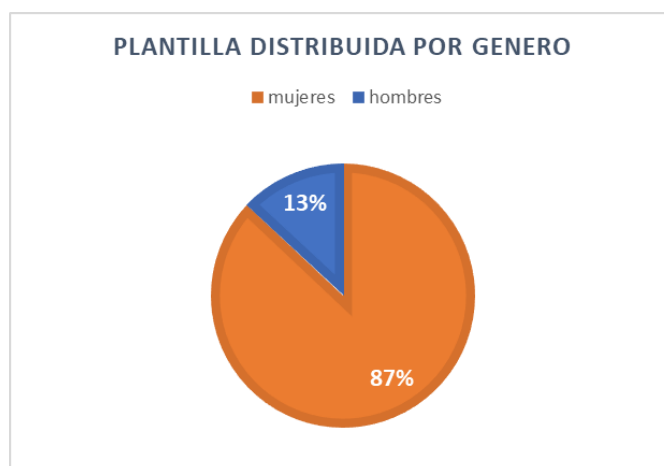
La sede central se encuentra en la Comunidad de Madrid en la calle de las Mercedes, nº 19, distrito postal 28020.

A continuación presentamos datos de la plantilla de ADALID SC incluyendo también elementos comparativos con el análisis realizado en el Plan de Igualdad anterior a este y fechado en 2016.

### **DATOS DESAGREGADOS POR GÉNERO DE LA PLANTILLA**

---

El primer dato que nos aporta el análisis de la plantilla es que Adalid Servicios Corporativos es una presencia muy feminizada, el 87% de la plantilla son mujeres (47 mujeres frente a 7 hombres). Este porcentaje ha crecido desde el anterior Plan redactado en marzo de 2016, donde el dato era del 76%.

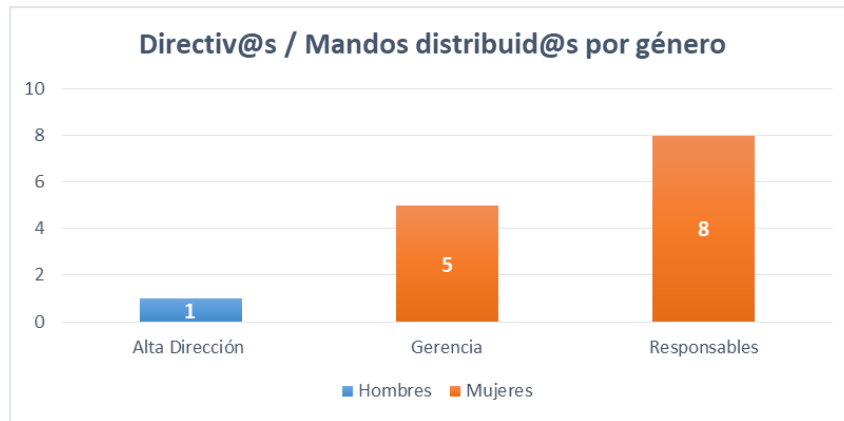


A fecha de 31 de diciembre de 2019 la plantilla de Adalid contaba con 54 emplead@s en España (sin contar con el personal docente contratado de forma temporal para el desarrollo de las acciones formativas). En marzo de 2016 Adalid tenía a 33 profesionales en plantilla.

Cuando se realiza un análisis atendiendo a la distribución de la plantilla por puestos de trabajo dentro de la organización, extraemos los siguientes datos:

- Alta Dirección: 1 Director General, puesto ocupado por 1 hombre (socio fundador de Adalid)
- Gerencia: 5 puestos ocupados por 5 mujeres
- Mandos medios (Responsables): 6 puestos ocupados por 6 mujeres.

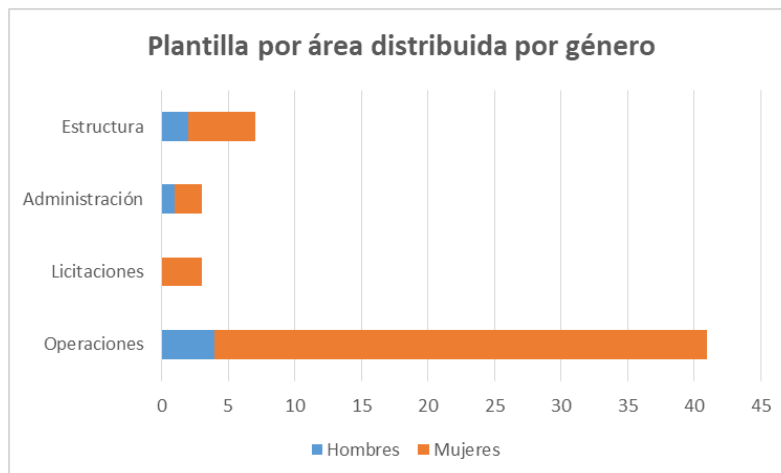
Aunque el único puesto de Alta Dirección esté ocupado por un hombre (a su vez socio-fundador de Adalid) es significativo destacar que en los puestos de Gerencia y Responsables (mandos medios de primer y segundo nivel) encontramos solo mujeres por lo que podemos afirmar que los puestos de mando están también muy feminizados en coherencia con el alto nivel de mujeres empleadas en Adalid.



Si comparamos con el estudio realizado en 2016 vemos que este colectivo ha cambiado de forma clara:

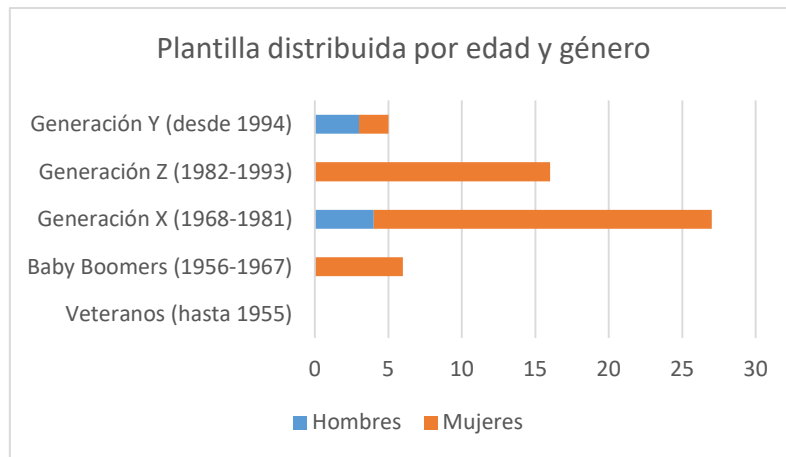
En 2016 había tres directores hombres, por razones de reestructuración de la empresa en 2020 solo hay un puesto de alta dirección. En cuanto a los gerentes eran 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre; hoy son 5 mujeres. El puesto de responsable como tal no existía en 2016 y se instauró dentro del modelo entre 2017 y 2018. Los 6 puestos están ocupados por mujeres, lo que indica coherencia con la plantilla tan feminizada de Adalid.

Si nos detenemos en las diferentes áreas de la empresa la distribución por género es la siguiente:



La edad promedio de la empresa es de 40 años, con la mayor parte de la plantilla entre los 30 y los 50 años. Hay dos grupos de edad donde todas sus integrantes son exclusivamente mujeres:

- Baby Boomers personas entre los 56 y 53 años: 6 mujeres en el momento de realizar este diagnóstico.
- Generación Z entre 27 y 38 donde se encuentran 16 mujeres.



En cuanto al nivel de estudios realizados por los profesionales de Adalid:

- Estudios superiores: 63% de la plantilla de los cuales el 85% son mujeres y el 15% son hombres. Otro dato: el 62% de las mujeres que trabajan en Adalid tienen estudios superiores frente al 71% de los hombres que trabajan en Adalid. Esta diferencia era más rotunda en el año 2016 porque en ese caso el 100% de los hombres empleados en Adalid habían cursado estudios superiores.
- Estudios de grado medio (Formación profesional y certificados de profesionalidad): el 24% de la plantilla ha cursado estos estudios siendo en todos los casos mujeres. Así el 28% de las mujeres han realizado este tipo de estudios.
- ESO, Bachiller y FP1: el 13%, de los cuales el 80% son mujeres y el 20% hombres. El porcentaje sobre el colectivo de mujeres es del 15%.

En cuanto a condiciones de trabajo, si analizamos la duración de la jornada los resultados son los siguientes:

El 72% de las mujeres trabajan a jornada completa frente al 50% que señalaba el Plan del año 2016. En el caso de los hombres el porcentaje se eleva al 100% frente al 75% de ese año.

El 35% de las contrataciones tienen carácter indefinido, en el caso de las mujeres supone un 36% y en el de los hombres un 29%, en ambos casos respecto a sí mismos.

Los resultados del análisis de las responsabilidades familiares si evidencian una clara diferencia por género, encontrando solo mujeres con situación de reducción por atención de menores, en concreto son tres.

El 51% de las mujeres llevan trabajando menos de un año, en el caso de los hombres este porcentaje es del 43%. El porcentaje de plantilla que supera los cinco años de antigüedad es del 25%.

El análisis del plan de formación arroja los siguientes resultados:

A lo largo de 2019 se ha formado al personal en:

- Trabajo en equipo: toda la plantilla empleada en ADALID a fecha de la realización del curso

- Uso de Whatsapp con fines comerciales: Comercial
- CRM: Comercial
- Desarrollo Directivo: Gerentes y Responsables
- Gestión del tiempo y del stress: Equipo de la zona centro

El porcentaje de plantilla formada no es muy alto 70% dado que en el último trimestre del año se han realizado muchas contrataciones para la puesta en marcha de distintos proyectos (por ejemplo en zona Norte). En cuanto a los porcentajes, se ha formado al 66% de las mujeres y al 100% de los hombres. Creemos que estas cifras están distorsionadas también por el mismo hecho de las contrataciones del último trimestre (el 100% de la plantilla contratada en Zona Norte son mujeres por ejemplo).

En cuanto al análisis del salario anual se ha tomado como referencia el grupo de plantilla con jornada completa, el 68% de las mujeres con jornada completa reciben un salario anual inferior a los 20.000 euros frente al 75% del 2016, y en el caso de los hombres esta circunstancia llega al 71% de los casos (era un 55% en el anterior Plan).

38 personas se han incorporado a la empresa en el último año, y se han producido 17 bajas, el 75 % mujeres coherente a la diferencia entre hombres y mujeres que hay en Adalid.

El 82% de la plantilla considera que en Adalid se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres, ninguna respuesta se ha producido en el sentido de reflejar por parte de la empresa una falta de consideración a este respecto.

A la hora de valorar el proceso de selección desde el punto de vistas de las mismas mujeres y hombres en el acceso, casi un 70% opina que sí, frente a un 26% que manifiesta no saber si esto es así y un 4% que califica el proceso de selección no garante de mismas oportunidades por razón de sexo.

En cuanto a la formación que ofrece la empresa, el 82% piensa que no existen dificultades por razón de sexo para acceder a los cursos.

Una mayoría del 65% considera la promoción igualitaria, mientras que un 4% no lo ve así y significativo es el 26% que no sabe que decir al respecto.

Casi un 64% de la plantilla aprecia que en la empresa se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, pero en cambio un 53% manifiesta no conocer las medidas disponibles para tal fin.

Un 70% de la plantilla manifiesta saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, un 21% dice que no lo sabe, coincidiendo con los trabajadores que han respondido al cuestionario.

Un 22% de la plantilla considera que no es necesario un Plan de Igualdad, mientras que un 30% si apoya este planteamiento, más del 40% no sabe que responder en esta cuestión.

El análisis de las medidas planificadas para este periodo nos arroja también valiosa información.



Como conclusión podemos resumir la falta de un modelo de gestión integral: se han implementado algunas medidas pero ha faltado una actuación más integrada en la gestión de la empresa.

### **CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

Tras el análisis y observación de los datos obtenidos por medio del estudio de diagnóstico en materia de igualdad de Adalid, podemos concluir:

- La igualdad entre mujeres y hombres está contemplada en la empresa mayoritariamente de manera indirecta por lo que hay que seguir mejorando en medidas directas y explícita en la empresa.
- Por ello se considera necesaria sistematizar las medidas y aplicar un sistema de gestión formal en la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas de Adalid.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres y hombres a la organización. A pesar de eso, la mayoría de los puestos están claramente feminizados, condición que consideramos más propia del sector de la formación que de políticas o criterios de actuación específicos de Adalid.

De este análisis se desprende que no hay mujeres en la alta dirección de Adalid pero en realidad solo hay un puesto de estas características en este momento en la empresa y está ocupado por el socio fundador de la empresa. En los últimos años las mujeres han copado los puestos de dirección y responsabilidad en las distintas áreas de la organización. Es interesante destacar que a lo largo del 2019 se realizó una formación específica de liderazgo y dirección de equipos para todo el colectivo de mandos medios (Responsables) donde el 100% de los participantes eran mujeres (el objetivo del curso era impulsar su desempeño como mandos directivos de la empresa)

Se considera necesaria la introducción de campañas informativas a la plantilla en general dirigidas al conocimiento de los permisos que garanticen la ordenación del tiempo de trabajo y el tiempo de disfrute propio y personal, como medida para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La organización no tiene conocimiento de manera expresa de las responsabilidades familiares (menores, mayores u otras personas a su cargo) de trabajadoras y trabajadores. Son conocidas de manera informal y sólo se encuentran recogidas formalmente aquellas situaciones que afectan a las retenciones de IRPF.

Se debería seguir profundizando en la adopción de medidas que garanticen la Conciliación de la vida familiar en el entorno de la empresa, y deberían ponerse en conocimiento de todas las personas que forman parte de la plantilla.

El carácter transversal del principio de igualdad exige la implicación de todos los miembros de la organización empresarial. Por lo que se considera necesario que la empresa adapte sus mecanismos de comunicación internos de forma que se faciliten las iniciativas y se hagan visibles las dificultades que se presenten y los avances conseguidos en materia de igualdad. La plantilla tiene una predisposición favorable a la colaboración para la implantación del plan de igualdad, se ha recogido la sugerencia de creación de un buzón donde dirigir propuestas de la plantilla al respecto.

Paralelamente es necesario cuidar las vías de comunicación externas que permitan el enriquecimiento de las políticas y prácticas propias, y transmitan a la sociedad la imagen de compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo ello se verá facilitado con la generalización del uso de un lenguaje y una imagen no discriminatoria, así como de unos contenidos en la comunicación neutros, que favorezcan la visibilización de las mujeres en la empresa, sus logros, capacidades y aportaciones al desarrollo de la organización.

Es necesario volcar esfuerzos para garantizar que la Igualdad de oportunidades y de trato en la selección, acceso, promoción y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras sea una realidad y esté presente en las condiciones laborales de que disfrutan día a día.

Una de las consecuencias extremas de la desigualdad de trato y oportunidades es la violencia de género en sus múltiples manifestaciones. La organización debería desarrollar campañas con la finalidad de solidarizarse con las víctimas potenciales o actuales de la sociedad en general o de la propia empresa.

Debería colaborar a la erradicación de todo tipo de violencia, incluida la de género. La empresa, como agente socializador puede incidir en la prevención de las actitudes sexistas y trato discriminatorio informando y sensibilizando sobre esta lacra social. Podrían complementarse estas acciones con la atención a las situaciones de acoso y discriminación que se produzcan en los miembros de la plantilla.

La Igualdad de oportunidades exige un cambio cultural, que no condene a las personas al desempeño de los roles preestablecidos sino, que posibilite el disfrute de las libertades sin una diferenciación de responsabilidades, que en ningún momento se encuentran justificadas por la pertenencia a un determinado sexo. Este cambio obliga a trabajar en la sensibilización que lo precipite, al tiempo que se pongan en marcha o se potencien medidas asistenciales facilitadoras de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

## **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ADALID SERVICIOS CORPORATIVOS**

PERIODO DE VIGENCIA: 24 de febrero de 2020 a 24 de febrero de 2024

### **OBJETIVOS GENERALES:**

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa, representantes de trabajadoras y trabajadores con el fin de poner marcha las medidas que contempla el plan
- Sensibilizar y formar en el valor de la igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de participantes en el plan, para incorporarlo como uno de los ejes principales en la creación de la cultura organizativa de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como lo recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Profundizar en el conocimientos de las situaciones que se están produciendo para detectar fallas en la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades y establecer los mecanismos de corrección.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan personas de un sexo u otro.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que se debe colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.
- Optimizar la gestión de recursos humanos y retener el talento a través de una política de conciliación y corresponsabilidad.

### **ÁREAS DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD EN ADALID**

1. **ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO**
2. **ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO**
3. **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN**
4. **ÁREA DE ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO**
5. **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Podemos destacar que la medida estrella que con alcance global se ha alcanzado en el comité tras la revisión y el diagnóstico previo ha sido la voluntad de dotar de un modelo de gestión integral que nos aporte una sistemática de trabajo y de actuación en el ámbito de la Igualdad.

Finalmente se ha decidido implementar a lo largo de 2020 un modelo de gestión de la conciliación efr, sello otorgado por la Fundación másFamilia y que cueta con un amplio reconocimiento en este ámbito.

A continuación detallamos las medidas más específicas que se van a implementar o que ya se están implementando dentro de este modelo de trabajo :

#### 1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

Dirigida a la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la Entidad. Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en ofertas de empleo.

##### ACTUACIONES

Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo y en los requisitos y titulaciones necesarias. Contamos con un Manual de Comunicación No sexista

Uso de formas neutras o en femenino/masculino en el lenguaje y los conceptos que se empleen para describir las funciones de los puestos de trabajo, evitando también los estereotipos y/o prejuicios sexistas. Contamos con un Manual de Comunicación No sexista

Elaborar un documento que sea público para toda la plantilla en la que se recoja el proceso de acceso al empleo en la empresa, con la determinación previa de requisitos de acceso y valoración de capacidades y habilidades para cada puesto de trabajo. Se ha creado además un proceso específico para la promoción interna.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Se han revisado todos los procesos de calidad para eliminar referencias que pudieran prevalecer un género sobre otro.

## 2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

Favorecer las mismas condiciones para mujeres y hombres en lo que se refiere a clasificación profesional y materia retributiva

### ACTUACIONES:

Descarga y uso de la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial, una vez dimensionada la brecha salarial en la empresa, establecer un programa específico de reducción de la misma.

Formación específica a personal directivo y gerencia en la detección de desigualdades en materia retributiva.

Catálogo de puestos y departamentos, con funciones, trabajos, responsabilidades y particularidades de cada uno, con la valoración de la carga de trabajo correspondiente a picos de trabajo, y valoración si afecta a algún sexo en concreto la situación.

Realización de campaña anual de sensibilización en materia de ruptura de estereotipos de género en los puestos de trabajo.

Crear un Buzón de sugerencias para la plantilla en donde trasladar sus quejas y propuestas en la materia.

Revisar y corregir la información de la web institucional en aquellos casos que se estén reproduciendo estereotipos de género.

Se ha implementado un modelo de copago de un seguro médico para la plantilla de Adalid y su familia directa.

## 3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Garantizar la posibilidad de la promoción en la empresa a toda la plantilla en igualdad de condiciones. Ofrecer por igual Formación específica para mujeres y hombres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Impartir acciones de Formación y sensibilización del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

### ACTUACIONES:

Incluir al menos una formación anual para el Comité de Igualdad en materias relacionadas con el desarrollo y evaluación de planes de igualdad en las empresas.

Ofertar en el plan de formación cursos de igualdad con el fin de sensibilizar a la plantilla en roles y estereotipos de género.

Participar en congresos, jornadas en las que visibilice la política de igualdad de la empresa.

En las ofertas para puestos de mayor responsabilidad incluir candidaturas de mujeres pertenecientes a la organización.

Metodología estandarizada para llevar a cabo la evaluación de la plantilla, con el fin de gestionar la promoción del personal. Se ha implementado un modelo de evaluación del desempeño.

Se ha llevado a cabo un proyecto de formación en Habilidades de Liderazgo que ha tenido como destinatarias un equipo de trabajadoras con proyección profesional dentro de la empresa

Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

Realizar una previsión de las promociones con carácter anual, y establecer criterios para incorporar candidaturas de mujeres. Se han llevado a cabo varias promociones de mujeres profesionales de la empresa.

Realizar una evaluación estandarizada de las condiciones de la plantilla segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores/as eliminando criterios de valoración que puedan provocar discriminaciones.

Orientar y sensibilizar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional, informándolas del compromiso de la empresa con la igualdad.

#### 4. ÁREA DE ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACTUACIONES:

Campañas informativas a la plantilla en general dirigidas al conocimiento de los permisos que garanticen la ordenación del tiempo de trabajo y el tiempo de disfrute propio y personal, como medida para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Visibilizarían expresa de las responsabilidades familiares (menores, mayores u otras personas a su cargo) de trabajadoras y trabajadores.

Crear un documento que recoja las medidas de conciliación existentes con los criterios de acceso y uso de las mismas. Incorporarlo al pack de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Se han implantado diferentes medidas de teletrabajo tras un análisis de puestos y responsabilidades

Se ha creado un sistema de banco de horas que impulsa la conciliación

Se ofrece la posibilidad de entrega paquetes de compras personales (e-commerce) en la oficina.

Se facilita la aproximación al domicilio dando la oportunidad, siempre que es posible, de que el puesto de trabajo se encuentre en el centro de Adalid más cercano.

La plantilla de Adalid tiene un horario con un periodo flexible de entrada y salida con el fin de compatibilizar mejor las responsabilidades familiares con las profesionales. También se disfruta de jornada intensiva en la época de verano.

## 5. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACTUACIONES:

Campañas con la finalidad de solidarizarse con las víctimas potenciales o actuales de la sociedad en general o de la propia empresa.

Se ha elaborado un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para el personal de la entidad.

Realización de actividades con motivo de fechas señaladas en el ámbito de la igualdad y de la prevención de acoso sexual (8 de marzo "Día Internacional de la Mujer" 25 de noviembre "Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres)

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

---

El **COMITÉ DE IGUALDAD**, formado por representantes de la empresa y de las personas que trabajan en la misma, cuyas funciones se definieron en el acto de constitución, será **responsable del impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades**.

- Con carácter general se realizará una reunión anual del Comité de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde **se analizará el proceso de implantación** del Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

El Departamento de Recursos Humanos será el responsable de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad llevando una planificación de las acciones a ejecutar cada año, y un control del proceso de desarrollo y de los resultados por actividad.

Cuando se produzcan entre la programación y la ejecución desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos se formulará petición por escrito al Comité de Igualdad para autorizar los cambios propuestos o desacuerdo en la línea de intervención propuesta por el Departamento de Recursos Humanos, para la aceptación o renuncia se seguirá lo aprobado en el Acta de Constitución del Comité de Igualdad referente a toma de decisiones.

Se preparará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad que se presentará en el Comité de Igualdad que se celebra en el primer trimestre de cada año natural, también en esta sesión se describirán las acciones a desarrollar en el ejercicio siguiente.

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan; teniendo en cuenta que la medición se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil).
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución.
- Nº de mesas y foros de coordinación creados y actuaciones realizadas por los mismos.
- % de presupuesto invertido por área de actuación.

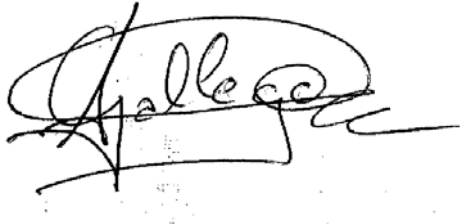
Con una antelación de 6 meses a la fecha de finalización de la vigencia del presente plan se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los



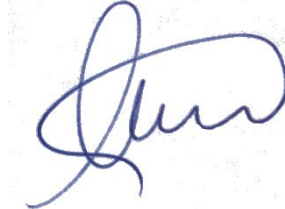
resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades de Adalid.

En Madrid

Fdo. D. Ángel Gallego Román

Handwritten signature of Ángel Gallego Román in black ink, featuring a large, stylized initial 'A' and the name 'Gallego' written in a cursive script.

Fdo. D<sup>a</sup>. María Luz Zolle Betegón

Handwritten signature of María Luz Zolle Betegón in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by the name 'Zolle Betegón' in a cursive script.

Fdo. D<sup>a</sup>. Ana Elena Martínez Delgado

Handwritten signature of Ana Elena Martínez Delgado in blue ink, featuring a large, stylized initial 'A' and the name 'Martínez Delgado' written in a cursive script.

Fdo. D<sup>a</sup> Sonia Fanegas García

Handwritten signature of Sonia Fanegas García in blue ink, featuring a large, stylized initial 'S' and the name 'Fanegas García' written in a cursive script.