

Plan de Igualdad de Oportunidades 2013-2015



Introducción

Conclusiones del Diagnóstico por Ejes de Actuación

Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Eje 2 Selección

Eje 3 Promoción, Desarrollo y Formación

Eje 4 Retribución

Eje 5 Conciliación

Eje 6 Prevención de Acoso y Violencia de Género

Comisión de Igualdad

Seguimiento y Evaluación

Indicadores y Planning

Loomis ha puesto de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Este plan se inspira en un principio básico: **el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres** que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Para el cumplimiento de este objetivo, se ha realizado un diagnóstico de la situación de **Loomis**, que recoge todas las materias a las que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (acceso al empleo, formación, promoción, retribución, comunicación, conciliación de la vida familiar/personal y profesional, y prevención del acoso y actitudes sexistas), partiendo del análisis de la plantilla de **Loomis**.



Conclusiones del Diagnóstico por Ejes de Actuación



Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Eje 2 Selección

Eje 3 Promoción y Desarrollo

Eje 4 Retribución

Eje 5 Conciliación

Eje 6 Prevención de Acoso y Violencia de Género



Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Objetivo 1.1

Potenciar la igualdad de oportunidades en Loomis

Actuaciones:

- 1.1.1. Crear una Comisión de Igualdad, al objeto de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad.
- 1.1.2. Revisar semestralmente el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad e informar al Comité de Dirección.
- 1.1.3. Establecer indicadores en los informes de gestión que midan los avances de igualdad en cada eje de actuación (desarrollados más adelante).



Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Objetivo 1.2

Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Loomis en el ámbito de Igualdad y Conciliación

Actuaciones:

- 1.2.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ejemplo en la Web, Newsletter, Manual de Acogida, ..).
- 1.2.2. Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Loomis con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, entrevistas en prensa, imágenes...
- 1.2.3. Incorporar en el Protocolo de Conducta o en otros documentos un apartado sobre uso no sexista del lenguaje para que las personas puedan entender los motivos del compromiso de **Loomis** en este ámbito.



Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Objetivo 1.3

Responsabilizar a los profesionales en los logros de Loomis en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación

Actuaciones:

- 1.3.1. Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas (selección, formación, promoción...). Estas sesiones podrán integrarse en las acciones formativas dirigidas a mandos y/o directivos/as o impartirse de forma específica para determinadas funciones.



Eje 1 Liderazgo, Cultura y Comunicación

Objetivo 1.4

Continuar con el trabajo de mejora en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación, a través del seguimiento de la percepción de los empleados de Loomis

Actuaciones:

- 1.4.1. Potenciar el buzón de RR.HH., para que las personas puedan realizar aportaciones en diversidad, igualdad y conciliación susceptibles de incorporarse como acciones futuras.
- 1.4.2. Disponer de un cuestionario sobre igualdad de oportunidades y conciliación, así como segregar por género los resultados. Dar seguimiento y ver la evolución de la percepción de los empleados/as respecto a las cuestiones referentes a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional.

Objetivo 2.1

Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección

Actuaciones:

- 2.1.1. Adaptar y difundir el procedimiento de selección por escrito el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.1.2. Revisar los criterios de publicación de anuncios/descripción de puestos para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos géneros.
- 2.1.3. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades e identificación de estereotipos a las personas involucradas en la realización de entrevistas.
- 2.2.4. Realizar una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en selección y minimice sesgos o estereotipos de género.

Objetivo 3.1

Potenciar la igualdad de oportunidades en los proceso de promoción, desarrollo y formación

Actuaciones:

- 3.1.1. Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere:
 - Publicación de vacantes internas a la plantilla.
 - Criterios para la movilidad interna entre puestos.
 - Compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.
- 3.1.2. Incorporar un filtro de HR a los candidatos presentados en las promociones internas para garantizar que los criterios de criba recojan la igualdad.
- 3.1.3. Favorecer la presentación de ternas ante una promoción, en los puestos en los que sea posible, donde ambos sexos estén representados.
- 3.1.4. Realizar entrevistas formales con los no promocionados, y presentados a la fase final, para informarles de las variables de descarte (garantizando que entienden que no se ajusta a criterios discriminatorios entre hombres y mujeres y explicitando su compromiso con la igualdad y pudiendo orientar sus expectativas a futuro).



Eje 3 Promoción, Desarrollo y Formación

Objetivo 3.1 cont.

Potenciar la igualdad de oportunidades en los proceso de promoción, desarrollo y formación

Actuaciones:

- 3.1.5. Ver la posibilidad de ampliar la oferta formativa, en contenidos relacionados con habilidades gerenciales para actuales y potenciales talentos, impulsando la igualdad de oportunidades.
- 3.1.6. Incorporar en el Plan de Formación de 2014 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.

Objetivo 4.1

Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución

Actuaciones:

- 4.1.1. Realizar muestreos salariales bianuales segregados por género, nivel y concepto para conocer, evitar y, en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales.
- 4.1.2. Formalizar el proceso de revisión salarial, en profesionales fuera de convenio, en un documento donde se refleje el procedimiento establecido plasmando por escrito el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.



Eje 5 Conciliación Vida Profesional y Personal

Objetivo 5.1

Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres

Actuaciones:

- 5.1.1. Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Loomis.
- 5.1.2. Realizar sesiones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres, sobre los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa y las que contemple el plan en esta materia para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.
- 5.1.3. Registrar a las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas existentes en Loomis.



Eje 6 Prevención de Acoso y Violencia de Género

Objetivo 6.1

Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo

Actuaciones:

- 6.1.1. Elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y difundirlo al total de la plantilla.
- 6.1.2. Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.
- 6.1.3. Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.
- 6.1.4. Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.

Objetivo 6.2

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección

Actuaciones:

- 6.2.1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.
- 6.2.2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.
- 6.2.3. Formar a una persona de Recursos Humanos para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
- 6.2.4. Otorgar, a las mujeres víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.



Comisión de Igualdad

Composición:

La Comisión es paritaria y estará formada por 6 personas:

RRHH:

Aurelia Reinoso, Gema Villaseca y Francisco Javier Redondo.

Representación de los Trabajadores:

Fermín Argomániz (UGT), Palmira Maya (CC.OO) y José Pizarro (USO).

Funciones:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Seguimiento a los indicadores del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Seguir la aplicación de las medidas legales para fomentar la igualdad y el cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad:
 - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como Jornadas de Igualdad.
 - Evaluando la consecución de objetivos y el desarrollo del Plan de Igualdad.
 - Introduciendo acciones correctoras para alcanzar el fin en el plazo fijado.
- ✓ Colaborar con la dirección en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- ✓ Conocer las denuncias y promover medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones formativas.



Seguimiento y Evaluación

Se realizarán las siguientes acciones:

- ✓ **Seguimiento** de la ejecución del Plan de Igualdad: La comisión de Igualdad llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en el cronograma y elaborará un informe anual.
- ✓ Se realizarán dos **tipos de evaluaciones**:
 - Desde Recursos Humanos se actualizarán, anualmente, los principales datos presentados en el diagnóstico de situación.
 - Se dará seguimiento a la opinión de los empleados/as a través de diferentes medios (encuesta de clima, Grupos de trabajo y/o buzón de sugerencias), en los ítems relacionados con:
 - Igualdad de Oportunidades.
 - Conciliación vida profesional y personal.



Indicadores y Planning



Planificación

Objetivos	Indicador	Responsable	Tiempo			
			Primer Semestre 2012	Segundo Semestre 2012	Primer Semestre 2013	Segundo Semestre 2013
1.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en Loomis						
Crear una Comisión de Igualdad, al objeto de dar seguimiento, evaluar resultados y proponer mejoras a las acciones del Plan de Igualdad.	* Creación de la Comisión.					
Revisar semestralmente el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad e informar al Comité de Dirección.	* Reunión semestral de la Comisión de Igualdad. * Incorporar en la convocatoria y reunión un espacio de seguimiento de los indicadores.					
Establecer indicadores en los informes de gestión que midan los avances de igualdad en cada eje de actuación (este documento).						
1.2. Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Loomis en el ámbito de Igualdad y Conciliación						
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todos los empleados/as del Plan de Igualdad (por ejemplo en la Web, Newsletter, Manual de Acogida, ...).	* Realización de la comunicación específica a todos los empleados					
Difundir externamente el compromiso que tiene actualmente Loomis con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Por ejemplo, por medio de publicaciones en la página web, entrevistas en prensa, imágenes...	* Realización de la comunicación externa específica sobre el compromiso de Loomis con la Igualdad de oportunidades y no discriminación.					
Incorporar en el Protocolo de Conducta o en otros documentos un apartado sobre uso no sexista del lenguaje para que las personas puedan entender los motivos del compromiso de Loomis en este ámbito.	* Revisión e incorporación en el Protocolo de Conducta sobre el uso no sexista del lenguaje. * Identificación de documentos internos críticos en cuanto a práctica internas que puedan impulsar un uso no sexista del lenguaje en Loomis. * Revisión de dichos documentos e incorporación del apartado específico de uso no sexista del lenguaje.					
1.3. Responsabilizar a los profesionales en los logros de Loomis en materia de Diversidad, Igualdad y Conciliación						
Programar acciones informativas sobre Diversidad, Igualdad de Oportunidades y su impacto en los procesos de gestión de personas (selección, formación, promoción...). Estas sesiones podrán integrarse en las acciones formativas dirigidas a mandos y/o directivos/as o impartirse de forma específica para determinadas funciones.	* Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación. * Calendario de acciones específicas para mandos y/o directivos. * Cumplir del calendario de acciones de información y formación para cada colectivo.					
1.4. Continuar con el trabajo de mejora en materia de Diversidad, Igualdad de Oportunidades y Conciliación, a través del seguimiento de la percepción de los empleados de Loomis						
Potenciar el buzón de RR.HH., para que las personas puedan realizar aportaciones en diversidad, igualdad y conciliación susceptibles de incorporarse como acciones futuras.	* Comunicar específica sobre el buzón de RRHH en la comunicación del Plan de Igualdad a toda la plantilla. * Incorporar las sugerencias, comentarios o iniciativas recogidas en la convocatoria y desarrollo de las reuniones de la Comisión de Igualdad.					
Disponer de un cuestionario sobre igualdad de oportunidades y conciliación, así como segregar por género los resultados. Dar seguimiento y ver la evolución de la percepción de los empleados/as respecto a las cuestiones referentes a la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional.	* Diseño del cuestionario y validación por la Comisión de Igualdad. * Lanzar el estudio, a través del cuestionario, a la plantilla. * Identificar nuevas iniciativas de mejora (por formalización o por percepción) en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.					

Objetivos	Indicador	Responsable	Tiempo			
			Primer Semestre 2012	Segundo Semestre 2012	Primer Semestre 2013	Segundo Semestre 2013
2.1. Fortalecer la igualdad de oportunidades en el proceso de selección						
Adaptar y difundir el procedimiento de selección por escrito el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	* Validación del procedimiento en la Comisión de Igualdad. * Difusión del procedimiento de selección a toda la plantilla.					
Revisar los criterios de publicación de anuncios/descripción de puestos para que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos géneros.	* Revisar de las publicaciones y soportes de selección en el uso de un lenguaje no sexista. * Estudio de documentos modelo/ejemplo dentro de la Comisión de Igualdad.					
Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades e identificación de estereotipos a las personas involucradas en la realización de entrevistas	* Identificar a las personas involucradas en la realización de entrevistas. * Calendario de formación en igualdad de oportunidades y no discriminación para este colectivos. * Formar a todo el colectivo objetivo. * Sistematizar la recogida de las personas involucradas en el proceso de selección (en fases de entrevista) y hacer seguimiento de si estas están o no formadas en este contenido en la Comisión de Igualdad.					
Realizar una guía de entrevista que oriente a las personas involucradas en selección y minimice sesgos o estereotipos de género.	* Realizar la guía y validarla en la Comisión de Igualdad. * Distribuir el guión a las personas involucradas en el proceso de selección en las fases de entrevista.					
3.1. Potenciar la igualdad de oportunidades en los proceso de promoción, desarrollo y formación						
Diseñar y difundir un procedimiento para la promoción que considere: - Publicación de vacantes internas a la plantilla. - Criterios para la movilidad interna entre puestos. - Compromiso con la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres.	* Validación del procedimiento en la Comisión de Igualdad. * Difusión del procedimiento de promoción a toda la plantilla.					
Incorporar un filtro de HR a los candidatos presentados en las promociones internas para garantizar que los criterios de criba recojan la igualdad.	* Validación de candidatos, por HR, de los candidatos presentados bajo los criterios de promoción no discriminatorios definidos (recogidos en los descriptivos de puestos y perfil demandado).					
Favorecer la presentación de temas ante una promoción, en los puestos en los que sea posible, donde ambos sexos estén representados.	* Existencia o no de temas donde ambos sexos se vean reflejados en los diferentes procesos (mejora en este indicador).					
Realizar entrevistas formales con los no promocionados, y presentados a la fase final, para informarles de las variables de descarte (garantizando que entienden que no se ajusta a criterios discriminatorios entre hombres y mujeres y explicitando su compromiso con la igualdad y pudiendo orientar sus expectativas a futuro).	* Recogida de información de perfil que justifique las "no promociones". * Realización de entrevistas con los profesionales no promocionados desde la información recogida.					
Ver la posibilidad de ampliar la oferta formativa, en contenidos relacionados con habilidades gerenciales para actuales y potenciales talentos, impulsando la igualdad de oportunidades.	* Comparación de contenidos interanuales en este campo.					
Incorporar en el Plan de Formación de 2014 acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.	Indicadores 1.3.					



Planificación

Objetivos	Indicador	Responsable	Tiempo			
			Primer Semestre 2012	Segundo Semestre 2012	Primer Semestre 2013	Segundo Semestre 2013
4.1. Velar por la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución						
Realizar muestreos salariales bianuales segregados por género, nivel y concepto para conocer, evitar y, en la medida de lo posible, minimizar las diferencias salariales.	* Realizar muestreos salariales segregados. * Evolución positiva de estos datos.					
Formalizar el proceso de revisión salarial, en profesionales fuera de convenio, en un documento donde se refleje el procedimiento establecido plasmando por escrito el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.	* Validación del procedimiento en la Comisión de Igualdad. * Difusión del procedimiento de revisión salarial al colectivos afectado.					
5.1. Avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres						
Difundir, mediante un folleto informativo y/o a través de los canales de comunicación internos, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en Loomis.	* Difusión de medidas de conciliación a toda la plantilla.					
Realizar sesiones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres, sobre los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa y las que contemple el plan en esta materia para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.	* Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación o reuniones específicas para este colectivo. * Cumplir del calendario de acciones de información y formación específico.					
Registrar a las personas acogidas a los distintos tipos de medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencien que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas existentes en Loomis	* Registro de las personas que se acogen a medidas de conciliación. * Evolución positiva en estos datos.					
6.1. Establecer un proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo						
Elaborar un Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y difundirlo al total de la plantilla.	* Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo. * Difusión del mismo.					
Formar e informar a los empleados/as sobre la necesidad de prevenir situaciones de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo mediante sesiones formativas dirigidas a diferentes áreas.	* Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación o reuniones existentes. * Cumplir del calendario de acciones de información específico.					
Incluir en el Plan de Acogida información sobre Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo.	* Inclusión en Plan de Acogida.					
Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.	* Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación o reuniones específicas para este colectivo. * Cumplir del calendario de acciones de información y formación específico.					



Planificación

Objetivos	Indicador	Responsable	Tiempo			
			Primer Semestre 2012	Segundo Semestre 2012	Primer Semestre 2013	Segundo Semestre 2013
6.2. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección						
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	* Calendario de acciones informativas o espacios de información dentro de acciones de formación o reuniones existentes. * Cumplir del calendario de acciones de información específico.					
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección.	* Incorporar en las políticas internas de PRL. * Informar a la plantilla o responsables de PRL.					
Formar a una persona de Recursos Humanos para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	* Calendario de acciones formación específica para este colectivo. * Cumplir del calendario de acciones de formación específico.					
Otorgar, a las mujeres víctimas de violencia de género, preferencia para ocupar vacante fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura previsto.	* Seguimiento de caso (de forma anónima) en la Comisión de Igualdad.					