

PLAN DE IGUALDAD



04 de marzo 2022

PLAN DE IGUALDAD

Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza

ÍNDICE

- 1. Presentación.**
- 2. Partes suscriptoras del plan de igualdad.**
- 3. Ámbito personal, territorial y temporal**
- 4. Informe del diagnóstico**
- 5. Resultados de la auditoría retributiva**
- 6. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos, y descripción de medidas del Plan de Igualdad**
- 7. Calendario de actuaciones**
- 8. Identificación de los medios y recursos**
- 9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión**
- 10. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del Plan de Igualdad**
- 11. Procedimiento de modificación**
- 12. Anexos**
 - Convenio colectivo Cámara Zaragoza**
 - Programa de Cumplimiento Normativo y Protocolo de acoso**

1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Esta Corporación, en aras de garantizar su compromiso continuo en materia de igualdad y responsabilidad social, elabora el presente PLAN DE IGUALDAD conforme a las disposiciones y plazos legalmente exigidos.

La elaboración del presente Plan se ha llevado a cabo en diferentes fases siguiendo el esquema que a continuación se muestra:

1. Acta de promoción del Plan de Igualdad 21 de septiembre de 2021.
2. Acta de constitución de la comisión negociadora 28 de septiembre de 2021.
3. Acta de la comisión negociadora de impulso al Diagnóstico y Plan de Igualdad 10 de enero de 2021.
4. Realización del Diagnóstico del Plan de Igualdad de Cámara Zaragoza (meses de noviembre 2021 y enero de 2022). Se incluye un resumen en el apartado 4 de Informe del Diagnóstico.
5. Actas de modificación de la Comisión Negociadora de fecha 5 de septiembre de 2022.

La Cámara de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Zaragoza (en adelante, indistintamente Cámara de Zaragoza) es una corporación de derecho público, regulada por la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España, por la Ley 3/2015, de 25 de marzo, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Servicios de Aragón, así como por el Reglamento de Régimen Interior de la Cámara de Comercio de Zaragoza.

Están adscritas a la Cámara las personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, que ejercen actividades comerciales, industriales o de servicios (sujetos al impuesto de actividades económicas) en territorio nacional y que tienen establecimientos, delegaciones o agencias en la provincia de Zaragoza. Esta adscripción de oficio no implica obligación económica ninguna.

Corresponde a la Cámara la representación, el fomento y la defensa de los intereses generales del comercio, la industria y los servicios, de acuerdo con lo previsto en su normativa reguladora.

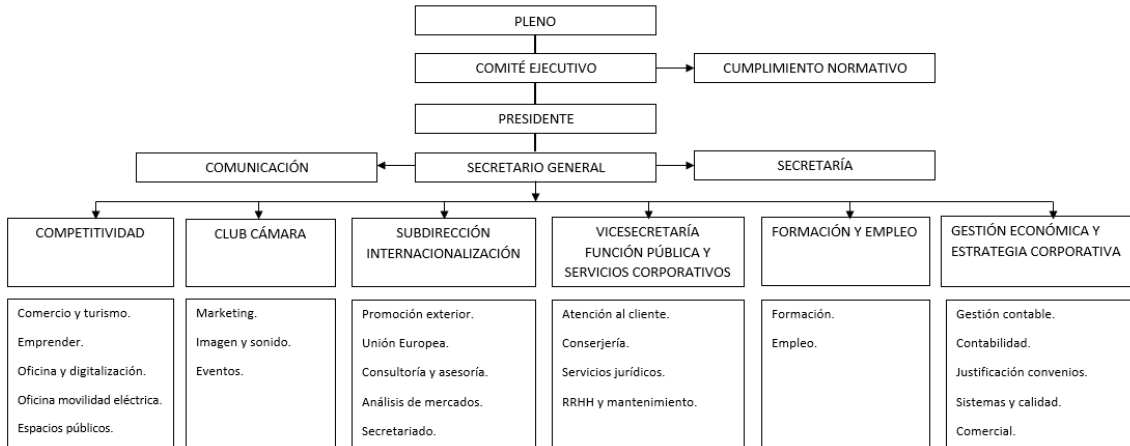
Las Cámaras de Comercio son aliados clave de las Administraciones Públicas en el desarrollo de funciones público-administrativas, como así se desprende de lo dispuesto en la Ley 3/2015, de 25 de marzo.

Esta Corporación tiene definidos muy claramente los parámetros relativos a su Misión, Visión y Valores, ya que es una corporación comprometida con la sociedad y la responsabilidad derivada del servicio público que ejerce.

En este sentido, tiene como misión resolver las necesidades de las empresas comprometiéndose con su crecimiento en Mercados, Personas y Marca, colaborando con ellas para poner en marcha planes de actuación claros y concretos. Así como, representar, promover y defender los intereses generales del comercio, la industria y los servicios.

Además, tiene como visión ser el partner de referencia de las empresas que les acompañe y les proporcione la ayuda necesaria para resolver sus necesidades con el fin de alcanzar su visión y objetivos marcados.

El organigrama de los órganos de gobierno y de la organización es el que se muestra en la siguiente figura:



Los **órganos de gobierno** de la Cámara son el Pleno, el Comité Ejecutivo y el Presidente. Los órganos de gobierno están integrados por representantes de las empresas que forman parte de la Cámara, y que son elegidos democráticamente cada 4 años.

- ✓ El Pleno es el órgano de representación de la Cámara, compuesto por 40 vocales, elegidos entre el Censo de empresas de nuestra provincia y distribuidos en 15 Grupos que representan las diferentes actividades económicas.
- ✓ El Comité Ejecutivo, cuyos miembros son elegidos por el Pleno, es el órgano permanente de gestión, administración y propuesta de la Cámara. Está compuesto por siete miembros del Pleno, más un representante del Gobierno de Aragón y el Secretario General de la Corporación.

El Presidente es el órgano de gobierno que ostenta la representación de la Cámara y ejerce la presidencia de todos sus órganos colegiados. Es el responsable de la ejecución de los acuerdos del Pleno y del Comité Ejecutivo.

Tal y como se ha detallado en el diagnóstico previo realizado, y con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad e implantación de sus medidas, se consideran elementos de partida claves en la conformación del conjunto del plan, los siguientes:

1. Las pautas previstas en la guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad, así como en los modelos que se facilitan en esta guía.
2. En el Programa de Cumplimiento Normativo de la Cámara de Zaragoza, en el que se incluye: la Política de Cumplimiento Normativo, Código de Buenas Prácticas, Reglamento del Canal Ético y Protocolo de Acoso.
3. Convenio Colectivo de la Cámara de Zaragoza.
4. Herramienta informática que permite valorar el clima laboral (Blipol).
5. Información y procesos internos contenidos en la elaboración de las certificaciones voluntarias como es el sello de Responsabilidad Social de Aragón (RSA).
6. Implantación del Programa Bienestar y Salud.
7. Cuestionario sobre igualdad específico realizado tanto a la Dirección como al personal de Cámara.
8. Registro retributivo de la Corporación.
9. Comisión Empresa Mujer.

Ficha de Identificación de la Empresa.

2. DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA					
NIF	Q5073001I					
Domicilio social	Paseo Isabel la Católica, 2 – 50009 Zaragoza					
Forma jurídica	Corporación de Derecho Público					
Año de constitución	1886					
Responsable de la Entidad						
Nombre	José Miguel Sánchez Muñoz					
Cargo	Secretario General / Director General					
Telf.	976306161					
e-mail	secretaria@camarazaragoza.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Paz Montenegro Gutiérrez					
Cargo	Vicesecretaria					
Telf.	976306161					
e-mail	pmontenegro@camarazaragoza.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Empresarial					
CNAE	94.11 Actividades de organizaciones empresariales y patronales.					
Descripción de la actividad	Representación, promoción y defensa de los intereses generales del Comercio, la Industria y los Servicios.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Zaragoza					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	46	Hombres	14	Total	60
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	6.284.00,38€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Programa de cumplimiento Normativo, Protocolo de acoso, Sello de Responsabilidad Social de Aragón.					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres		Total	2

2. PARTES SUSCRIPTORAS Y COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

2.1 Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad son:

- ✓ Representantes de la Cámara de Zaragoza.
- ✓ Representantes de los trabajadores.

Las partes referidas conforman la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD y suscriben el presente Plan.

2.2 A efectos de comunicación interna, se realizó una jornada informativa del inicio y diferentes fases de la elaboración del Plan de igualdad a la totalidad de los trabajadores y, asimismo se informa, mediante los canales internos de comunicación, a todos ellos que se ha efectuado el Registro del Plan de Igualdad.

Se considera un documento dinámico en el que la totalidad de la plantilla de la Corporación pueda participar y realizar aportaciones y mejoras.

Para ello, se dispone la herramienta de comunicación directa en las discrepancias, propuestas y mejoras en la aplicación y desarrollo del Plan de Igualdad.

- ✓ Correo: asesoria@camarazaragoza.com
- ✓ De forma anónima a través del buzón de sugerencias de personal o del canal de comunicación interno denominado "sugerencias-mejora".

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL Y MATERIAL.

3.1 Ámbito Personal.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de personas trabajadoras en la empresa.

3.2 Ámbito Territorial.

El ámbito territorial de Cámara Zaragoza es la provincia de Zaragoza y, por tanto, su aplicación se vincula con el ámbito territorial provincial. Cámara Zaragoza cuenta con una sola sede sita en Paseo Isabel la Católica nº2 Zaragoza, si bien por razones de prestación de servicios en toda la provincia de Zaragoza, con el fin de dar cobertura en diferentes zonas de la provincia el personal de Cámara puede llevar a cabo su actividad laboral puntualmente en otras poblaciones.

3.3. Ámbito Temporal.

La vigencia del presente Plan se fija **hasta 4 de marzo de 2026**, si bien se prevé realizar las evaluaciones y modificaciones recogidas según los apartados 8 y 10. Así también, el calendario de actuaciones se fijará de forma anual.

En cualquier momento de la vigencia, las partes suscriptoras del Plan (y previa consulta / acuerdo con la plantilla) podrán valorar y acordar la necesidad de suscribir un nuevo Plan de Igualdad anterior a la finalización de la vigencia del presente Plan.

Plan de Igualdad Cámara Zaragoza

3.4 Ámbito Material. Este plan abarca el conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Este plan de igualdad complementa a otras normas internas de la Corporación que son de aplicación en materia de igualdad:

- **Programa de Cumplimiento Normativo.**
- **Protocolo de acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo y cualquier otra discriminación ilícita en el trabajo.**
- **Convenio colectivo de los trabajadores de la Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. BOPZ de 31 de enero de 2019.**

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

La información del diagnóstico es clave, no solo para el propio Plan de Igualdad, sino como herramienta de gestión que se incorporará a la estrategia de la organización. Esta incorporación se podrá plasmar documentalmente en las herramientas y procesos seguidos por Cámara Zaragoza, como las certificaciones ISO 9001 y 14001, el sistema de gestión, la memoria del sello de Responsabilidad Social de Aragón, y en la mejora de documentos implantados como el programa de cumplimiento normativo y el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En el diagnóstico del Plan de Igualdad realizado por Cámara Zaragoza, y como segunda fase de desarrollo en la realización e implantación del Plan de Igualdad, se han incorporado todos los aspectos de análisis recogidos en la normativa, y otros elementos (ej. Cuestionario de igualdad realizado por la dirección y por la plantilla de la Corporación) que se han aportado para completar el proceso de información y análisis.

Un elemento diferencial de Cámara Zaragoza, y en el ámbito de su regulación y sector (Corporaciones de Derecho Público – Cámaras de Comercio), es contar con un Convenio Colectivo propio que aporta sustanciales mejoras en el ámbito laboral y de las condiciones de trabajo.

En el proceso de diagnóstico se ha recogido y analizado información que recoge los contenidos a los que se refiere el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como información adicional que se ha considerado de interés.

En el diagnóstico se ha tratado sobre las siguientes materias:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación y promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, y derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.
- ✓ Cuestionario de igualdad a la dirección y plantilla.

En este diagnóstico se ha introducido información cualitativa y cuantitativa.

Respecto a la información cuantitativa, además de incluir la información objetiva contenida en el Convenio propio de Cámara Zaragoza, se han elaborado las siguientes tablas:

Estructura de CÁMARA ZARAGOZA por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo		1	0	100%
Puestos directivos	4	3	57%	43%
Mandos intermedios	5	1	83%	17%
Subtotal cargos de responsabilidad	9	5	64%	36%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal técnico	17	3	85%	15%
Personal administrativo	18	4	82%	18%
Personal Auxiliar Admón.	1	1	50%	50%
Personal operario o no cualificado	1	1	50%	50%
Subtotal otros puestos de trabajo	37	9	80%	20%
TOTAL, PLANTILLA	46	14	77%	23%

Excepto en el cargo de máxima responsabilidad, el resto de los cargos y puestos de trabajo el porcentaje mayoritario son mujeres. Como en el punto anterior la superioridad numérica de mujeres se ve reflejada igualmente en la estructura por responsabilidad.

Estructura de CÁMARA ZARAGOZA por tipo de contrato				
Estructura de la plantilla	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Total, de la plantilla	46	14	77%	23%
Indefinido a tiempo completo	38	7	63%	12%
Indefinido a tiempo parcial	1	---	1%	0
Obra y servicio a tiempo completo	10	3	18%	5%
Obra y servicio a tiempo parcial	1	---	1%	0

Se observa una estructura de plantilla muy estable, dado que el 77% de la plantilla tiene contrato indefinido. Los contratos temporales “por obra y servicio” están asignados a diferentes proyectos y/o programas mientras dure la Obra.

Estructura de CÁMARA ZARAGOZA por nivel formativo				
Estructura de la plantilla	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Total, de la plantilla	46	14	77%	23%
Enseñanza universitaria	33	11	56%	19%
Formación Profesional Grado Superior	8	1	13%	1%
COU/FP I/Graduado escolar	5	2	8%	3%

El 88% de la plantilla cuenta con un nivel de formación superior (Universitaria o FP Superior).

Cabe resaltar que el Programa de Cumplimiento Normativo, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso, la encuesta de clima laboral y la utilización de una aplicación informática que permite medir el clima laboral, así como la implantación de un programa de bienestar y salud, y la implantación de la Comisión Empresa Mujer son herramientas ya incorporadas con anterioridad a la realización del diagnóstico y plan de igualdad.

A través de la información cuantitativa y cualitativa, el informe de diagnóstico ha detectado los siguientes aspectos de mejora que inspiran las líneas básicas incorporadas en el presente Plan:

- ✓ Promover formación en materia de igualdad.
- ✓ Poner en valor y documentar todas las acciones realizadas en materia de igualdad y de responsabilidad social.
- ✓ Revisar terminología en la documentación utilizada en los procesos de selección, memoria anual, memoria de calidad etc.
- ✓ Valorar la sobrerrepresentación femenina y establecer medidas en caso de futuros procesos de selección siempre teniendo en cuenta el principio de igualdad en su triple dimensión.
- ✓ Potenciar la representatividad de mujeres en los órganos de gobierno de Cámara Zaragoza.

Por último, Cámara Zaragoza y como organización que representa a la totalidad del tejido empresarial de la provincia de Zaragoza, trata de incorporar en su funcionamiento interno y en su estrategia aspectos de responsabilidad social, que puedan trascender al tejido empresarial.

En este sentido, la Cámara dentro de su seno, como órgano consultivo de su Pleno, ha constituido la Comisión Empresa Mujer. Esta se enmarca en el contexto de un convenio de colaboración que firmaron Cámara y ARAME el 7 de febrero de 2020, con el propósito de poner en valor y dar mayor visibilidad a la mujer en el desempeño de puestos de responsabilidad; generar oportunidades que favorezcan la promoción de la mujer en el ámbito empresarial; y colaborar en la organización de actividades que pongan en valor el liderazgo femenino.

De esta forma, se ha valorado un importante recorrido ya en el ámbito de la igualdad de oportunidades, si bien existe un margen de mejora para implementación de acciones en el ámbito de la selección, formación interna, la comunicación, y una incorporación más tácita de la igualdad en la estrategia de Cámara Zaragoza.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Cámara Zaragoza ha realizado, y según la normativa vigente relativa al registro salarial, la plantilla de registro de salarios, así como el cálculo de brecha salarial.

El resultado en los cuadros adjuntos de este análisis muestra que no existe brecha salarial en Cámara Zaragoza en la comparativa por categorías:

PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL			
Salarios del:	1/01/2021 al 31/12/2021		
Empresa:	CAMARA OF. DE COMERCIO, INDUSTRIA Y SERVICIOS DE ZARAGOZA		
Centro de trabajo:	CAMARA COMERCIO ZARAGOZA		
Valores medios	Salarios	Complementos Salariales	Percepciones Salariales
NIVEL E			
Mujeres	0,00	0,00	0,00
Hombres	28.560,00	27.440,00	56.000,00
NIVEL 0			
Mujeres	26.520,00	23.360,00	49.880,00
Hombres	0,00	0,00	0,00
NIVEL 1			
Mujeres	24.990,00	17.240,00	42.230,00
Hombres	24.990,00	17.240,00	42.230,00
NIVEL 2			
Mujeres	21.420,00	13.160,00	34.580,00
Hombres	21.420,00	13.160,00	34.580,00
NIVEL 3			
Mujeres	19.890,00	7.040,00	26.930,00
Hombres	19.890,00	7.040,00	26.930,00
NIVEL 4			
Mujeres	18.870,00	3.980,00	22.850,00
Hombres	18.870,00	3.980,00	22.850,00
NIVEL 5			
Mujeres	16.320,00	2.960,00	19.280,00
Hombres	16.320,00	2.960,00	19.280,00
NIVEL 6			
Mujeres	14.790,00	2.450,00	17.240,00
Hombres	14.790,00	2.450,00	17.240,00
NIVEL 7			
Mujeres	14.790,00	1.940,00	16.730,00
Hombres	14.790,00	1.940,00	16.730,00

PLANTILLA DE REGISTRO SALARIAL			
Media de retribución total anual			
Cálculo Brecha Salarial			
Media de retribución total anual			
Nivel	Mujer	Hombre	Brecha
E	0,00	56.000,00	
0	49.880,00	0,00	
1	42.230,00	42.230,00	0%
2	34.580,00	34.580,00	0%
3	26.930,00	26.930,00	0%
4	22.850,00	22.850,00	0%
5	19.280,00	19.280,00	0%
6	17.240,00	17.240,00	0%
7	16.730,00	16.730,00	0%
Media de retribución total por conceptos salariales			
Cálculo Brecha Salarial			
Media del salario base anual			
Nivel	Mujer	Hombre	Brecha
E	0,00	28.560,00	
0	26.520,00	0,00	
1	24.990,00	24.990,00	0%
2	21.420,00	21.420,00	0%
3	19.890,00	19.890,00	0%
4	18.870,00	18.870,00	0%
5	16.230,00	16.230,00	0%
6	14.790,00	14.790,00	0%
7	14.790,00	14.790,00	0%
Media de complementos salariales anual			
Nivel	Mujer	Hombre	Brecha
E	0,00	27.440,00	
0	23.360,00	0,00	
1	17.240,00	17.240,00	0%
2	13.160,00	13.160,00	0%
3	7.040,00	7.040,00	0%
4	3.980,00	3.980,00	0%
5	2.960,00	2.960,00	0%
6	2.450,00	2.450,00	0%
7	1.940,00	1.940,00	0%

Si bien, en el Registro Salarial del 2021, se pueden observar diferencias que son debidas a complementos inherentes al trabajador/trabajadora como puede ser la ayuda familiar, el kilometraje o el complemento ad personam.

Estos complementos no pueden tener la consideración de brecha salarial por razón de nivel o género como tal. La estructura salarial definida en el Convenio Colectivo es igual para todos los niveles sean mujeres o hombres.

En este sentido, se incorpora como Anexo a este Plan el Informe de Auditoría Retributiva emitido por un auditor externo Plancontrol Auditores y Consultores SAP, informe exhaustivo con claros objetivos, el cual forma parte inseparable del presente Plan de Igualdad:

- ✓ Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Corporación, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- ✓ Apoyar el establecimiento de mecanismos útiles que permitan detectar las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y potenciales dificultades que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo
- ✓ Llevar a cabo una valoración de puestos de trabajo estimando globalmente todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.
- ✓ La valoración se referirá a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la Corporación y será adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.
- ✓ Se examinará la relevancia de otros potenciales factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Dicho informe llega a la siguiente conclusión:

“(...) Por lo que se puede concluir que el registro retributivo de la Cámara de Zaragoza cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución.

En base a lo anterior, la Cámara de Zaragoza estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD902/2020. (...)”

Plan de Igualdad Cámara Zaragoza

7. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

En la conformación de los objetivos del plan se implementa la siguiente metodología:

- ✓ Desarrollo de **objetivos generales** que estructuran el marco general a medio y largo plazo del Plan de Igualdad.
- ✓ Concreción de estos objetivos en **objetivos más específicos**, que estén acompañados por metas e indicadores concretos que los cuantifican y permiten su seguimiento y desarrollo.
- ✓ Asociados a los objetivos se desarrollan anualmente un paquete de **medidas y acciones concretas** para el logro del total de estos.

El recorrido de acciones ya realizadas por Cámara Zaragoza (convenio colectivo propio, protocolo de prevención y actuación frente al acoso, programa de bienestar y salud, Comisión Empresa Mujer, etc.) y los aspectos de mejora detectados en el diagnóstico del Plan de Igualdad orientan la conformación de los siguientes **objetivos generales, objetivos específicos y medidas**.

- ✓ Los objetivos generales se establecen de forma más estructural, aunque sujetos también a modificaciones o reorientaciones.
- ✓ Los objetivos específicos se adecuarán y priorizarán de forma anual acorde con el calendario de actuaciones y medidas anual.
- ✓ Las medidas pretenden dar cumplimiento a determinados objetivos y son fijadas de forma anual. De forma excepcional, el primer paquete de medidas se fija para su desarrollo entre marzo de 2022 y diciembre de 2022, para posteriormente continuar su habilitación anual. En el calendario de actuaciones se ubican de forma más específica cada una de las medidas.
- ✓ Se establecen en cada uno de los objetivos específicos y sus medidas relacionadas, metas e indicadores que permiten realizar la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Estos indicadores se establecerán anualmente en función de las medidas programadas y nuevos objetivos específicos o adaptados.

Para el seguimiento y evaluación de las metas e indicadores, y las medidas se realiza de forma anual un informe / tabla específica que mostrará:

- ✓ La evaluación sobre el cumplimiento de las metas e indicadores establecidos se realiza en formato de Logro total / Logro parcial / no alcanzada, así como explicación que corresponda en los casos de logro parcial.
- ✓ En el desarrollo de medidas, se llevará a cabo también una medición del cumplimiento de las mismas en porcentaje / grado alcanzado del conjunto de medidas correspondiente a cada objetivo cualitativo – específico.

Todas las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han debatido y consensuado, posterior al diagnóstico, los objetivos generales, los objetivos específicos y que se recogen en el siguiente cuadro de mando del Plan de Igualdad.

CUADRO DE MANDO DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES (Ejes estratégicos)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	META	MEDIDAS MARZO – DICIEMBRE 2022
a) Incorporación de mayor perspectiva de género e igualdad de oportunidades en la estrategia de la Cámara.	Marcar unos criterios de referencia de género en la documentación corporativa.	Revisar de acuerdo con dichos criterios la documentación Corporativa.	a.1. Fijar criterios. a.2. Análisis de los documentos más utilizados
	Valorar la sobrerrepresentación femenina y establecer medidas en caso de futuros procesos de selección.	Incorporación de trabajadores del sexo con menor representación, siempre teniendo en cuenta la triple dimensión del principio de igualdad.	a.3. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. a.4. Cuadro previo a la contratación con la relación del personal dividido por razón de sexo. a.5. Cuadro anual con la contratación del personal dividido por razón de sexo.
	Potenciar la representatividad de mujeres en los órganos de gobierno.	Conseguir la participación de los miembros del Pleno en la Comisión Mujer Empresa.	a.6. Colaborar, a través de la Comisión Mujer Empresa en la organización de actividades que pongan en valor el liderazgo femenino.
	Valoración puestos de trabajo y potenciales dificultades en materia de igualdad.	Determinación de los potenciales factores desencadenantes de desigualdad.	a.7. Elaboración de informe que permita tener un estudio de los puestos de trabajo y donde se especifiquen potenciales dificultades en materia de igualdad.
b) Comunicación interna y externa de Plan de Igualdad y sus elementos de desarrollo, formación, y sensibilización del tejido empresarial zaragozano	Comunicación a la plantilla del Plan de Igualdad.	Recibir al menos dos propuestas anuales de igualdad de la plantilla.	b.1. Publicación de Plan de Igualdad en web, presentación interna y utilización de los canales internos de comunicación.
	Formación a la plantilla en materia de igualdad.	Formación principios básicos de igualdad.	b.2. Proponer un taller en materia de igualdad.
	Comunicación a los Órganos de Gobierno del Plan de Igualdad.	Generar oportunidades que favorezcan la promoción de la mujer en el ámbito empresarial.	b.3. Comunicación del Plan en Comité Ejecutivo y Pleno.
c) Valoración de las acciones desarrolladas en el ámbito de la igualdad y responsabilidad social	Poner en valor y documentar todas las acciones realizadas en materia de igualdad y de responsabilidad social	Centralización y accesibilidad de la información en el ámbito de la igualdad.	c.1. Dejar constancia de las actuaciones en materia de igualdad de manera coordinada entre las áreas. c.2. Incorporar en la aplicación de clima laboral cuestiones relativas a la igualdad.

Plan de Igualdad Cámara Zaragoza

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

De forma anual se realizarán las siguientes acciones:

- ✓ Revisión, modificación y ampliación del diagnóstico.
- ✓ Cuadro de mando del Plan de Igualdad, que incorpora nuevas medidas y evalúa o modifica los objetivos específicos. Excepcionalmente, es posible también la adaptación o incorporación de nuevos objetivos.
- ✓ Calendario de actuaciones sobre las medidas anuales programadas.
- ✓ Elaboración de cuadro relacional acciones realizadas / programadas (incorporada como medida en 2022).

El seguimiento general y coordinación del desarrollo del Plan de Igualdad corresponde a la COMISIÓN DE IGUALDAD, si bien la Comisión designará, en razón al tipo de medida a adoptar, al responsable más adecuado en cada momento.

En este marco se relaciona el calendario de actuaciones sobre las medidas programadas para el 2022, con su previsión de programación:

RESPONSABLE	Objetivos generales	Marzo - Mayo	Junio - Septiembre	Octubre - Diciembre
COMISIÓN DE IGUALDAD (Encargada de designar responsables de cada tipo de medida según tipología de la misma y disponibilidad de personal)	a) Incorporación de mayor perspectiva de género e igualdad de oportunidades en la estrategia de la empresa.	a.3	a.1	a.2
	b) Comunicación interna y externa de Plan de Igualdad y sus elementos de desarrollo, formación, y sensibilización del tejido empresarial altoaragonés.	a.7 b.1 b.3	c.2 b.2	a.5
	c) Valoración de las acciones desarrolladas en el ámbito de la igualdad y responsabilidad social	a.4	a.6	c.1

9. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS.

La Comisión de Igualdad pondrá a disposición de la organización y de toda la plantilla los recursos necesarios en la mejora del Plan de Igualdad, que podrán ser demandados o sugeridos a través del buzón de sugerencias o a través del canal telemático interno denominado “sugerencias-mejoras”.

En el desarrollo del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad en coordinación con el personal o equipo responsable de cada una de las medidas (según cuadro anterior) planificará de forma anual las necesidades necesarias para el desarrollo de cada una de las medidas. La Comisión de Igualdad incorporará esta información al cuadro de mando anteriormente establecido.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La aplicación del Plan de Igualdad se establece a partir del 4 de marzo de 2022 y con vigencia hasta 4 de marzo de 2026.

Se han establecido las herramientas básicas para la elaboración de un cuadro de mando del Plan de Igualdad anual que establece las medidas anuales diferenciadas, con adaptación si se requiere de objetivos generales y específicos.

Para la elaboración del cuadro de mando anual se procede de forma previa a la revisión del diagnóstico y evaluación de las medidas realizadas cada año.

El proceso seguido (de forma periódica - anual) para el desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad se explica en el siguiente gráfico:



11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad, órgano paritario y compuesto por cuatro integrantes referidos de acuerdo con la siguiente información:

- ✓ Representantes de la Cámara de Zaragoza – 2 hombres
- ✓ Representantes de los trabajadores – 2 mujeres

Asimismo, colaboran en la Comisión:

- ✓ Asesores – 2 mujeres y 2 hombres
- ✓ Secretaría técnica de la Comisión – 1 mujer

La Comisión de Igualdad se reúne trimestralmente, y se realiza acta de estas reuniones, así como de otras reuniones que se establezcan adicionales para implementar el sistema anteriormente establecido (revisión, evaluación y seguimiento, y elaboración de cuadro de mando anual), sistema coordinado por esta Comisión de Igualdad y que está apoyado por determinados equipos o responsables de algunos departamentos en su ejecución según se detalla en el calendario de actuaciones.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad podrá ser modificado a propuesta de cualquiera de los integrantes de la Comisión de Igualdad. La Comisión para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales, requiere la mayoría de cada una de las partes, circunstancia de la que se dejará constancia en la correspondiente acta.

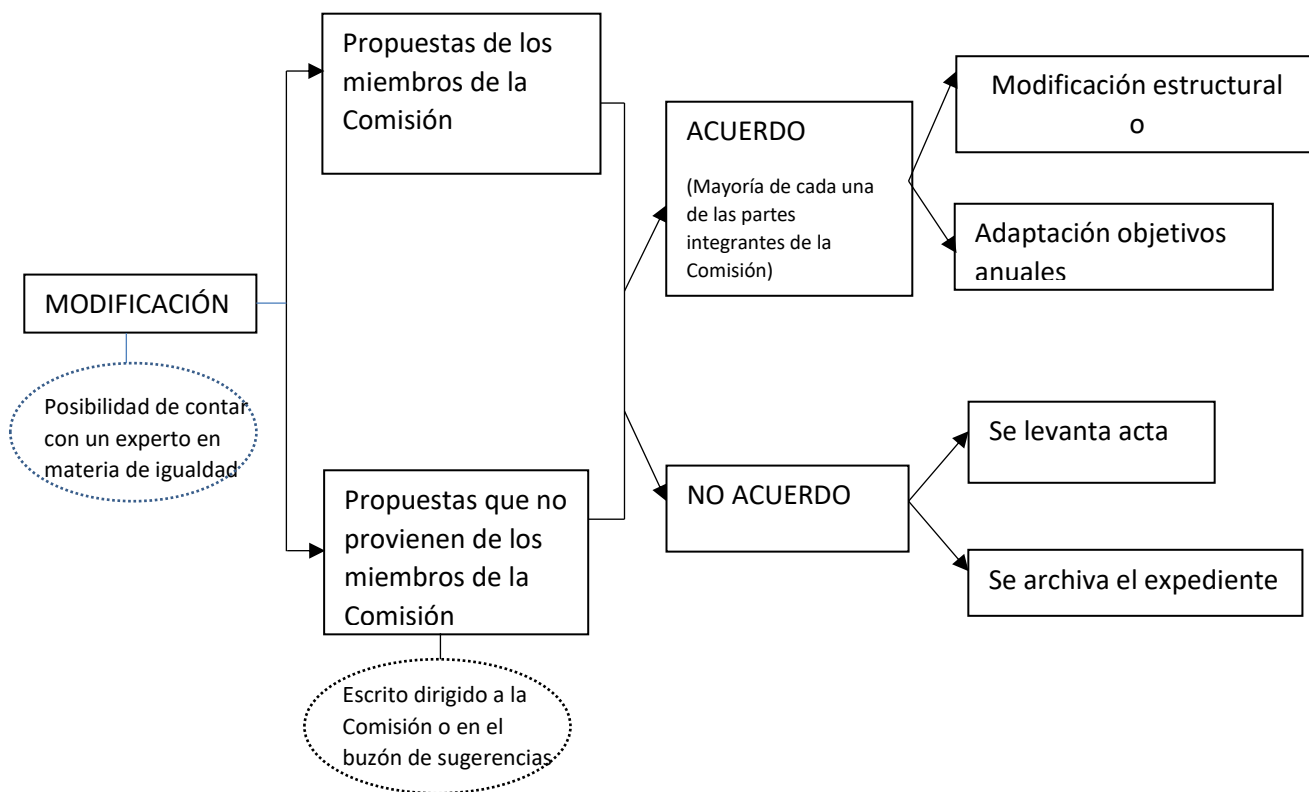
Si hay acuerdo esta Comisión validará la conveniencia de la propuesta y si la misma corresponde con una modificación estructural del Plan de Igualdad o si es posible incorporar la modificación en la adaptación de objetivos generales o específicos que se realiza de forma anual.

En el supuesto de que no se alcance acuerdo, se levantará acta haciendo constar esta circunstancia y se archivará en el expediente del Plan de Igualdad.

Asimismo, en todo caso, cuando lo acuerde la Comisión se podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de alcanzar el acuerdo más adaptado a las circunstancias de la Corporación.

Para las propuestas de modificación del Plan que no provengan de los miembros de la Comisión, se habilitan dos canales de comunicación. En este sentido, se podrá dirigir escrito a la responsable de la Comisión de igualdad o de forma anónima a través del buzón de sugerencias.

En ambos supuestos, con el fin de valorar las propuestas se reunirá la Comisión y se adoptará acuerdo conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior. La persona que hace la propuesta, cuando así lo acuerde la Comisión, podrá ser invitada a la reunión.



12. ANEXOS

Convenio Colectivo Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza.
<https://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2020/02/Convenio-Colectivo.pdf>

Programa de Cumplimiento Normativo y Protocolo de Acoso.
<https://www.camarazaragoza.com/programa-de-cumplimiento-normativo/>