**Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Proceso de selección y contratación** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. |  | Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. |
| **Indicadores** | | |
| * Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. * Número total de procesos de selección realizados. * Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Clasificación profesional** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. |  | Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.  Realizar los ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. * Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Formación** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Formar a la totalidad de la empresa en igualdad |  | Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.  Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. * Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. * Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. * Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Promoción profesional** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad. |  | Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.  Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Número de procesos de promoción realizados. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. * Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. |  | Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).  Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. * Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo. * Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación:** **Seguridad, salud laboral y equipamientos** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. |  | Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.  Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. * Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. * Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Infrarrepresentación femenina** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal). |  | Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas.  Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción. |
| **Indicadores** | | |
| * Número de medidas propuestas y puestas en marcha. * Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. * Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. * Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. |  | Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.  Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva. |
| **Indicadores** | | |
| * Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres. * Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben. * Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. * Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. |  | Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.  Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. |
| **Indicadores** | | |
| * Verificar la elaboración o no del documento previsto. * Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. * Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. |  | Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.  Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.  Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. |
| **Indicadores** | | |
| * Verificar la elaboración o no del documento previsto. * Número y contenido de los protocolos suscritos. * Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. * Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista** | | |
| **Objetivo** |  | **Medida** |
| Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. |  | Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.  Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…). |
| **Indicadores** | | |
| * Número de publicaciones revisadas y actualizadas. * Número y tipo de cambios realizados. * Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados. | | |