

## **PLAN DE IGUALDAD 2020-2023**

**Cámara de Comercio, Industria,  
Servicios y Navegación  
del Campo de Gibraltar**

## **ÍNDICE DE CONTENIDOS**

- 1. Introducción**
- 2. Marco legal**
- 3. Compromiso de la Cámara**
- 4. Constitución de la Comisión Negociadora**
- 5. Características y estructura del Plan**
- 6. Análisis de la situación**
- 7. Objetivos del Plan**
- 8. Ámbito personal, territorial y temporal**
- 9. Acciones y medidas**
- 10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar es una corporación de derecho público constituida en 1909 con los objetivos de prestar servicios a las empresas y defender los intereses generales de la economía y de las empresas radicadas en la demarcación a la que representa, formada por los municipios de Algeciras, La Línea, Los Barrios, San Roque y Tarifa.

La Ley 4/2014 Básica de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación recoge que todas las empresas están adscritas a la Cámara de Comercio de su demarcación. Esta adscripción no conlleva obligación económica alguna ni de otro tipo por parte de las empresas, las cuales podrán acudir a la Cámara para recibir asesoramiento y participar de los programas y servicios, públicos o privados, que esta entidad pone a su disposición en todas las áreas de la gestión empresarial para promover su competitividad: formación, innovación, internacionalización y creación de empresas. Tal adscripción universal responde a que estas entidades representan intereses generales de la economía.

Las Cámaras de Comercio son las representantes de las empresas ante la Administración Pública, actuando como órgano asesor e intermediario entre ésta y su tejido empresarial.

Asimismo, son entidades colaboradoras de las distintas administraciones (central, regional y local) en la puesta en marcha de proyectos y políticas de actuación que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la demarcación a la que representan, en este caso, el Campo de Gibraltar. La propia Ley recoge su competencia para ejercer tareas de carácter público que les puedan ser encomendadas y/o delegadas por la Administración Pública y para gestionar recursos públicos y privados con criterios empresariales.

Las cámaras funcionan y se componen de forma democrática. Los órganos de gobierno de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, Presidencia, Pleno y Comité Ejecutivo, están formados por empresarios elegidos mediante sufragio, libre, igual, directo y secreto entre los electores que componen su censo empresarial (las personas naturales y jurídicas que ejercen actividades comerciales, industriales o navieras en la demarcación correspondiente). En 2019, el número de empresas del censo de la Cámara del Campo de Gibraltar ascendía a 17.243 empresas.

Además de los tres órganos de gobierno mencionados, la Cámara cuenta con Comisiones que ejercen como órganos consultivos.

La Cámara tiene atribuidas funciones públicas y, aunque no forma parte de la Administración, participa de su naturaleza y está tutelada por ella. Con el propósito de la mayor transparencia y de poner en conocimiento del empresariado y de la sociedad en general, todos los detalles de su funcionamiento y de su estructura organizativa, la Cámara del Campo de Gibraltar publica anualmente en diversos medios y en su propia web corporativa los hechos relevantes referidos a su actividad en pro de las empresas de su demarcación y de la economía del Campo de Gibraltar.

Tanto las Cuentas Anuales como el informe de Buen Gobierno son además depositados anualmente en el Registro Mercantil. La Cámara está sometida a la tutela de la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía a la que rinden los presupuestos ordinarios y extraordinarios de gastos e ingresos y que fiscaliza las cuentas anuales y liquidaciones.

Las cuentas de la Cámara están sometidas asimismo a una auditoría externa y los fondos públicos que administra están fiscalizados por el Tribunal de Cuentas.

Además de los órganos de gobierno ya mencionados, la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar tiene una estructura organizativa técnica, que emplea a 13 personas.

Por número de trabajadoras y trabajadores, esta entidad no tiene que realizar un Plan de Igualdad, como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). Como se recoge en el apartado siguiente, la Ley y otros textos legales posteriores establecen la obligación de implantación de los planes de igualdad en empresas que tengan 50 trabajadores o más y los plazos para su entrada en vigor.

Aunque exenta de la obligatoriedad de dotarse de un Plan de Igualdad, la Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar, ha estimado que un conjunto ordenado de medidas para alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 46 de la LOIEMH) afianzará las políticas de igualdad que ya se aplicaban y guiará las nuevas medidas que se acuerden para conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres.

## **2. MARCO LEGAL**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos legales internacionales sobre Derechos Humanos. La obligación de garantizar la efectividad del principio de igualdad en el trabajo que ejercen mujeres y hombres queda recogida además en diferentes Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas (OIT) en favor de la igualdad de remuneración (1951), sobre discriminación (1958), de los trabajadores con responsabilidades familiares (1961) o de protección de la maternidad (2000).

La Unión Europea también ha legislado para proteger que se cumpla el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, lo que ha quedado reflejado en distintas disposiciones de los Tratados y en trece directivas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

El marco normativo español ha obrado de igual modo en defensa del principio de igualdad. La Constitución, en su artículo 14, señala claramente el camino de la igualdad para el posterior desarrollo legislativo sobre la materia.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en su artículo 45, se dirige a las empresas para que respeten la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, las obliga a “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

La ley busca prevenir así conductas discriminatorias en el ámbito laboral y conseguir que exista una igualdad real entre mujeres y hombres. Para conseguirlo, la LOIEMH establece que las empresas deberán elaborar planes de Igualdad, en los que se fijen objetivos concretos de igualdad, estrategias y prácticas para su consecución y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en diferentes áreas de actuación.

También establece los plazos para la entrada en vigor de los Planes de Igualdad en función de su número de trabajadoras y trabajadores. La obligatoriedad de aplicar planes de igualdad era para empresas de más de 250 trabajadores, pero el RDL 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, amplió esa exigencia a todas las empresas de más de 50 trabajadores, fijando los siguientes plazos para la entrada en vigor de sus Planes de Igualdad:

- 7 de marzo de 2020: empresas de más de 150 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2021: empresas de más de 100 personas trabajadoras.
- 7 de marzo de 2022: empresas de 50 personas trabajadoras o más.

A este RDL se ha sumado nueva actividad legislativa sobre igualdad en el ámbito laboral con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan las formalidades para la elaboración de los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con entrada en vigor el 14 de enero de 2020. Este nuevo texto legal se aplica a todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras, que tendrán obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, aunque solo están obligadas a dotarse de un Plan de Igualdad las empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El Gobierno andaluz, por parte, aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, dando así cumplimiento los artículos 10.2, 15 y 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. En esta Ley andaluza se asumió el compromiso de adoptar medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al

empleo, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social, adaptándolas a la realidad de nuestra Comunidad Autónoma.

### **3. COMPROMISO DE LA CÁMARA**

La Cámara de Comercio, Industria, Servicios y Navegación del Campo de Gibraltar declaró el 30 de julio de 2020:

“Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad”.

#### **4. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Este Compromiso de la entidad con la Igualdad fue comunicado a la plantilla, que en reunión celebrada el 3 de agosto acordó nombrar a sus representantes en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

De esta forma, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pudo constituirse el 4 de agosto, quedando integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de las trabajadoras y trabajadores. La Comisión tiene las siguientes funciones:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, le corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla.

## **5. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL PLAN**

El Plan de la Cámara del Campo de Gibraltar se constituye como un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas tendentes a conseguir el objetivo de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en la entidad. El documento tiene las siguientes características:

- Es estratégico por cuanto posiciona favorablemente a la organización en materia de igualdad de género a partir de la mejora de la gestión y de un aprovechamiento del potencial y del talento de las mujeres y hombres que trabajan en Cámaras de Andalucía.
- Es transversal porque incorpora la perspectiva de género en todas las áreas de la entidad y sus principios rectores.
- Es participativo porque está diseñado por y para el conjunto de la plantilla, que ha podido hacer durante su elaboración sus aportaciones y sugerencias a la Comisión de Igualdad.
- Es un documento abierto a cambios durante su vigencia, si el seguimiento lo recomienda, para alcanzar así el objetivo de la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

El documento se ha estructurado en una primera parte donde se da cuenta de las características de la organización y del marco legal sobre el que se sustenta la elaboración del Plan de Igualdad, así como del compromiso de la entidad y de la posterior constitución de la Comisión Negociadora del Plan, integrada por representación paritaria de la empresa y de las personas trabajadoras.

A partir de ahí, el documento se centra en el Plan de Igualdad y recoge el análisis de la situación previa de la Cámara del Campo de Gibraltar respecto a la

igualdad entre mujeres y hombres, realizado en base a los resultados del diagnóstico previo.

Con los resultados del análisis, se inicia la elaboración y diseño del propio plan, señalando los objetivos a alcanzar, los ámbitos territorial y temporal del Plan y las medidas que se aplicarán para alcanzar dichos objetivos. Las medidas acordadas afectan a las siguientes áreas:

- Selección y contratación
- Clasificación y promoción profesional
- Formación
- Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y sensibilización

El documento concluye con el seguimiento y evaluación que se harán para verificar el cumplimiento del plan.

## **6. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN**

La Cámara del Campo de Gibraltar es una corporación de derecho público que representa el interés general de la economía y que tiene adscrita a todas las empresas de su demarcación. Al estar creada por Ley, tiene atribuidas funciones públicas y, aunque no forma parte de la Administración, participa de su naturaleza y está tutelada por ella.

Esta institución, creada y regulada por ley, tiene unos órganos de gobierno, que se componen y conforman de forma democrática. Son órganos representativos elegidos cada cuatro años por el censo de empresas de la demarcación cameral. Son: el Pleno, el Comité Ejecutivo y la Presidencia.

Además, tiene una estructura organizativa técnica, que emplea a 13 personas, de las que 9 son mujeres y 4, hombres. La entidad tiene cuatro cargos de responsabilidad: Gerencia, Secretaría General, Desarrollo Empresarial y Formación, y Comunicación. Al frente de los mismos, existe representación paritaria de mujeres y hombres.

La Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar ofrece toda la información en su página web sobre su actividad pública en cumplimiento de las leyes: 19/2013, de 9 de diciembre, de acceso a la información pública y buen gobierno, y 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Para ello dispone del Portal de Transparencia en su web donde da a conocer la información relevante, lo que garantiza la transparencia de su actividad pública y facilita una vía de acceso a dicha información.

La entidad tiene el valor de la igualdad asentado en la estrategia de la entidad. Aunque no dispone de un documento de RSC, la Cámara tiene un Código de Buenas Prácticas, conforme establece la Ley de Transparencia. El documento establece normas y principios de conducta y obligaciones que

deben respetar los miembros de los Órganos de Gobierno y toda la organización, en general.

En el análisis específico sobre selección y contratación de personal, se señala que la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar no realiza convocatorias de empleo propias. En las convocatorias realizadas a través de servicios públicos como el Servicio Andaluz de Empleo, se utilizan los formularios genéricos de las entidades correspondientes.

Sobre formación, se detecta que la organización no dispone de formación en materia de igualdad para equipos directivos, cargos intermedios y plantilla en general. La formación que se imparte de otras materias no se realiza en horario laboral. La plantilla puede acceder a la formación impartida de forma semipresencial y/o online. El lenguaje de los manuales formativos que se utilizan no está revisado desde una perspectiva inclusiva y no sexista.

Aunque no dispone de un registro de los valores medios salariales, el Portal de Transparencia de la web ofrece la información sobre la plantilla de la Cámara del Campo de Gibraltar, información que aparece en el informe de sus Cuentas Anuales. En este hecho relevante se especifica la relación de puestos de trabajo con retribución bruta anual por categoría. Las tablas salariales que se aplican son según convenio.

La información sobre retribuciones se refiere, en cualquier caso, al personal técnico, ya que ni la presidencia, ni las vocalías del Pleno o personas que componen el Comité Ejecutivo perciben salario alguno por el desarrollo de las funciones de su cargo.

En cuanto al ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la Cámara aplica diferentes medidas que favorecen la conciliación, como la adaptación de la jornada laboral y la flexibilidad horaria en los casos necesarios para atender obligaciones familiares del cuidado de hijos o familiares dependientes.

La Cámara del Campo de Gibraltar facilita el teletrabajo y/o el trabajo semipresencial por los mismos motivos, y tiene establecido un calendario laboral anual del que se informa a todas las personas trabajadoras de la entidad.

Esta entidad tiene contratado un servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo, que se ocupa de todas las actividades relacionadas con las especialidades de higiene, ergonomía, seguridad y medicina del trabajo, conforme a los requerimientos de la legislación vigente (Reglamento de los Servicios de Prevención contenido en el RD 39/1997), considerándose a este respecto no sólo la normativa general relacionada con la prevención de riesgos laborales, sino la específica del sector productivo al que pertenece esta Corporación.

En cuanto a prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la Cámara del Campo de Gibraltar no dispone de medidas específicas para la prevención y detección de este tipo de conductas ni de un protocolo de actuación ante la eventualidad de que se produzcan dentro de la entidad. Tampoco se han realizado por el momento campañas de sensibilización contra el acoso sexual o por razón de sexo ni se ha impartido formación específica al respecto.

Aunque no se han dado tampoco casos de trabajadoras víctimas de violencia de género en el ámbito familiar, que requieran de adecuación de horarios de entrada y salida, jornada laboral distinta o flexibilidad horaria para salvaguardar su integridad física, la entidad se muestra dispuesta a aplicar todas estas medidas en el caso de que alguna trabajadora sufriera este tipo de violencia machista.

La comunicación y sensibilización es, junto a la formación, materia transversal a todas las áreas de la organización en materia de igualdad. En esta área, la Cámara del Campo de Gibraltar no ha realizado revisiones del uso

lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en la documentación de la entidad y en sus comunicaciones internas y externas.

En el análisis de la situación previa a la entrada en vigor de este I Plan de Igualdad, se detecta que no se realizan comunicaciones específicas en materia de igualdad, dirigidas a la plantilla y directiva y a los órganos de gobierno, y que las personas que se ocupan de la comunicación no han recibido formación específica en materia de igualdad.

## **7. OBJETIVOS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar tiene una doble finalidad, de un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades que pudieran detectarse, y de otro, concretar que las medidas que se ponen en marcha tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A la vista del análisis de la situación de la Cámara del Campo de Gibraltar respecto a la igualdad, se han elaborado los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con este plan. Todos ellos parten de un objetivo general y principal centrado en seguir garantizando el compromiso de la Cámara con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Los objetivos que se quieren conseguir con este I Plan de Igualdad son:

- Garantizar que en los procesos de acceso y selección se cumple el principio de igualdad de oportunidades.
- Procurar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional sean igualitarias para todas las trabajadoras y trabajadores y en todos los niveles de la entidad.
- Asegurar la igualdad salarial y que la retribución sea la misma para mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- Seguir facilitando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Procurar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover la formación, la comunicación y la sensibilización en igualdad para que este principio sea parte integral y transversal en la gestión de la entidad.

## **8. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar se aplica a sus órganos de gobierno y representativos, así como a su equipo directivo y a la plantilla en su conjunto.

La vigencia de este I Plan de Igualdad se establece por un periodo de tres años, y entrará en vigor una vez aprobado y firmado por la Comisión de Igualdad, esto es, desde el 4 de diciembre de 2020 y hasta el 4 de diciembre de 2023.

La Comisión de Igualdad nombrada al efecto, con conocimiento y participación de las trabajadoras y trabajadores de la organización, se encargará de vigilar el cumplimiento de las medidas y su aplicación durante los tres años de vigencia del Plan.

Finalizado ese periodo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran aplicado en su totalidad, este I Plan se mantendrá su vigencia hasta que no se renueve o se acuerde un segundo Plan, para lo cual deberá reiniciarse el proceso con la constitución de una nueva Comisión Negociadora.

## 9. ACCIONES Y MEDIDAS

Todas las medidas que se adoptan en este I Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar son evaluables y se toman después de realizar un diagnóstico por parte de la Comisión Negociadora.

Los objetivos y las medidas diseñadas para lograrlos se aplican por área de actuación (selección y contratación, clasificación y promoción profesional, formación, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y comunicación y sensibilización), buscan mejorar la situación de partida y son concretas y medibles.

### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

***Objetivo 1. Garantizar que en los procesos de acceso y selección se cumple el principio de igualdad de oportunidades.***

**Medida 1.1. Informar a los agentes externos de selección de personal del compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de trabajo.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante los tres años de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: ofertas realizadas y documento informativo del compromiso de la entidad para a los agentes externos.

**Medida 1.2. Descripción objetiva de los puestos de trabajo y de las competencias que se piden para cada uno de ellos.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante los tres años de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas desagregadas por sexo.

## **CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

***Objetivo 2. Procurar que las oportunidades de promoción y desarrollo profesional sean igualitarias para todas las trabajadoras y trabajadores y en todos los niveles de la entidad.***

**Medida 2.1. Vigilar que la comunicación y el acceso a la información a puestos de promoción interna llega a todas las personas de la plantilla.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Comunicaciones realizadas sobre vacantes y número de receptores de la información.

**Medida 2.2. Supervisar que los procesos de selección de candidaturas para puestos superiores se producen siguiendo principios de igualdad.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: Comparación de los informes de capacitación de candidatas y candidatas a puestos superiores y evaluación con criterios objetivos sobre competencias técnicas, profesionales y formativas.

## **FORMACIÓN**

***Objetivo 3. Facilitar la formación en igualdad de oportunidades a todas las personas que integran la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar.***

**Medida 3.1. Formación específica en igualdad de oportunidades al equipo directivo y a los responsables de la selección, contratación y promoción.**

- Responsable: área de Formación.

- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Número de personas formadas en igualdad.

**Medida 3.2. Programar cursos formativos en igualdad de oportunidades dentro del calendario de formación continua para toda la plantilla.**

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Informe comparativo del número de horas de formación en igualdad respecto a la formación continua.

**Medida 3.3. Formación específica sobre igualdad y lenguaje inclusivo al personal docente.**

- Responsable: Comisión de Igualdad.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Número de personas formadas en igualdad.

**Medida 3.4. Potenciar la formación en jornada laboral u online, si no fuera posible, para favorecer la conciliación.**

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan
- Indicador de seguimiento: Evaluación comparativa de la formación impartida en jornada laboral, online y semipresencial.

**EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

***Objetivo 4. Seguir facilitando medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.***

**Medida 4.1. Elaborar un documento que recoja todas las medidas que se aplican para favorecer la conciliación.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: documento elaborado.

**Medida 4.2. Seguir facilitando el teletrabajo y/o el trabajo semipresencial siempre que sea posible.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: solicitudes justificadas de trabajadoras y trabajadores para trabajar online y permisos concedidos.

## **RETRIBUCIONES**

***Objetivo 5. Asegurar la igualdad salarial y que la retribución sea la misma para mujeres y hombres por trabajos de igual valor.***

**Medida 5.1. Revisiones periódicas de los salarios para identificar diferencias entre los que perciben mujeres y hombres.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: tablas comparativas retribuciones salariales, desagregadas por sexo.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

***Acción 6. Proporcionar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.***

**Medida 6.1. Exposición del compromiso de la entidad contra cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo y con la prevención de este tipo de conductas en el ámbito laboral.**

- Responsable: Gerencia
- Calendario: durante los seis primeros meses de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: poner en conocimiento de toda la plantilla el Plan de Igualdad, donde se recoge el compromiso de la entidad.

**Medida 6.2. Formación específica en la materia para mandos y responsables que les permita identificar los factores para que no se produzca acoso sexual.**

- Responsable: área de Formación.
- Calendario: durante el primer año de vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: número de personas que han recibido formación en la materia.

**Medida 6.3. Campañas de sensibilización dirigida a toda la plantilla para la identificación y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.**

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: campañas realizadas para su difusión por canales de comunicación internos.

**Medida 6.4. Establecimiento de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual.**

- Responsable: área de Recursos Humanos.
- Calendario: durante el segundo año de vigencia del Plan.

- Indicador de seguimiento: Protocolo de actuación.

## **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

***Acción 7. Promover la comunicación y la sensibilización en materia de igualdad para que este principio sea parte integral y transversal en la gestión de la organización.***

**Medida 7.1. Difundir entre la plantilla y cargos directivos el compromiso de la con la igualdad y las medidas que se aplican.**

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: comunicados internos y publicaciones remitidas a la plantilla. Difusión de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

**Medida 7.2. Revisión y normalización del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación y comunicaciones de la organización.**

- Responsable: área de Comunicación.
- Calendario: durante toda la vigencia del Plan.
- Indicador de seguimiento: correcciones en caso se que se detecten sexismo en la documentación analizada.

## **10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA**

Para comprobar la viabilidad del plan y la efectividad de las medidas acordadas, se deberá hacer un seguimiento durante la vigencia. De esta tarea se encargarán las personas que integran la Comisión de Igualdad durante toda la vigencia del Plan.

El seguimiento es un proceso que permite adecuar el plan a las dificultades o necesidades que se vayan detectando, además de obtener una información actualizada y periódica de todo lo que aborda. Para ello será importante el uso de los indicadores asignados a cada medida y la opinión de la Comisión y de las trabajadoras y trabajadores de la institución, que pueden hacer llegar a dicha Comisión durante toda la vigencia del Plan. Dicho seguimiento periódico permitirá tener una información detallada para la realización de la evaluación anual y final del proceso de implantación del Plan de Igualdad.

La evaluación y el seguimiento se irá haciendo durante todas las etapas del proceso y eso permitirá detectar qué medidas están funcionando conforme se esperaba y qué otras hay que reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar e, incluso, dejar de aplicar para alcanzar los objetivos propuestos.

Al finalizar el mismo, en diciembre de 2023 se hará una evaluación final con los resultados de todas las medidas y la consecución de los objetivos marcados en el I Plan de Igualdad. En virtud de la evaluación final se determinará si es necesario realizar un nuevo diagnóstico para poner en marcha el II Plan de Igualdad de la Cámara de Comercio del Campo de Gibraltar, que avance en las mejoras alcanzadas en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

