

I PLAN DE IGUALDAD

SALZILLO SERVICIOS INTEGRALES, S.L.



Salzillo
servicios



Seguridad
FeSMC



1. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS.

A. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

B. LEGISLACIÓN REGULADORA

C. GLOSARIO DE TÉRMINOS

D. ÁREAS DE ACTUACIÓN

I. Partes que lo conciertan. Comisión de Negociación

II. Ámbito personal, territorial y temporal

III. Informe del Diagnóstico de situación.

IV. Resultados Auditoría retributiva. Valoración puestos de trabajo y retribución en equidad

V. Definición objetivos cualitativos y cuantitativos

VI. Descripción de acciones a resaltar en las que se ha demostrado que la organización trabaja en Igualdad de Género

2. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES. RECURSOS ASOCIADOS.

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.

A. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

B. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

C. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

D. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

E. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

4. ANEXOS.

Anexo I – Protocolo prevención acoso y por razón de sexo.

Anexo II – Hoja estadística datos I Plan de Igualdad.

Anexo III – Compromiso de la mercantil con la Igualdad de género y oportunidades.

Anexo IV- Anexo IV - Acta delegación registro del Plan de Igualdad.

Anexo V - Acta aprobación Plan y Anexo II.

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS

A. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Que tiene que ver la Igualdad de Oportunidades con la empresa Salzillo Servicios Integrales

Independientemente de la obligatoriedad o no de implantar un Plan de Igualdad que establece la Ley de Igualdad, el acometer medidas de igualdad efectiva en el trabajo constituye un ejercicio empresarial necesario, sin perjuicio de las ventajas inmediatas, mejorar la imagen y la competitividad en el mercado, incrementar el compromiso personal de trabajadoras y trabajadores beneficiarias y beneficiarios por las medidas de conciliación de su vida laboral y personal, atraer personal altamente cualificado, etc.

Salzillo Servicios considera que las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades en sus organizaciones obtienen mejores resultados.

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. La igualdad de oportunidades, en definitiva, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones.

Cuando hablamos de compromiso de las empresas con la igualdad hacemos referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Salzillo Servicios decide comprometerse con la igualdad de oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, e inicia un camino que no tiene retorno. Hablar de incorporar la igualdad en una empresa supone plantear un reto de cambio cultural y estructural dentro de la organización que afecta a las decisiones estratégicas de la empresa. No obstante, la Organización ya trabaja desde hace años con esta filosofía de trabajo igualitario y con perspectiva de género en sus actuaciones.

Es por ello que el compromiso de la empresa es firme y consciente desde el inicio, de un camino de cambios con perspectiva de género, que tiene sus dificultades, pero que es posible y además enormemente positivo para sentar los cimientos de una empresa más sostenible, éticamente más responsable y económicamente más productiva, rentable y competitiva, acorde con el resto de las políticas de la organización, como ya veremos más adelante.

Un análisis de situación con perspectiva de género, realizado con rigor en la empresa, va a precisar la revisión de procedimientos, gestión de personal y recursos, decisiones estratégicas... y eso requiere compromiso de la dirección de la empresa con el cambio, la implicación de la representación sindical y

la participación de sus trabajadoras y trabajadores, siguiendo todo un planeamiento estratégico del cambio, la aplicación de recursos humanos y económicos, y la puesta en marcha de metodologías de trabajo especializadas.

El proceso de integración de la igualdad de oportunidades en esta organización se enfoca fundamentalmente en la política de gestión de recursos humanos dado que está relacionada directamente con las personas. Sin embargo, como eje transversal, deberá incluirse en políticas tales como las de comunicación, marketing y publicidad (por ejemplo, no utilizando lenguaje ni imágenes sexistas).

Materialización del compromiso de la empresa

La voluntad de la Dirección de la empresa de trabajar por la igualdad de oportunidades debe materializarse de forma clara y concisa. Esto empieza por reconocer la igualdad como principio básico transversal de la organización. Desde la Organización se formalizó el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades en un documento corporativo de fecha 03 de mayo de 2022.

Como **Anexo I** se adjunta el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, como **Anexo II**, la Hoja de Datos Estadísticos, y como **Anexo III**, el compromiso de la empresa.

B. LEGISLACIÓN REGULADORA

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto, según la redacción dada por el apartado uno del artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo), se establece que, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Destacar la aprobación de los recientes RD 901 y 902/ 2020 de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro y retribución en Igualdad para Mujeres y Hombres, que regulan todo lo relacionado con el contenido, negociación y registro, entre otras, de los Planes de Igualdad, y así mismo, en el RD 902/2020 la igualdad retributiva para puestos de igual valor, con la consiguiente obligación para las empresas de

llevar a cabo una Auditoria Salarial siempre que estén obligados a tener en sus organizaciones Planes de Igualdad.

La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46 LO 3/2007, que lo define de la siguiente forma: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”.

Este I Plan de Igualdad de Salzillo Servicios concreta varios convenios colectivos de aplicación según el servicio desarrollado. Dichos convenios colectivos, en su mayoría, regulan la igualdad.

Una vez realizado por la Empresa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente I Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopte con el respeto de los siguientes principios:

1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: la discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.
3. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

6. Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Partiendo de ello, se definen como objetivos del Plan, los siguientes:

A) Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

B) Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.

C) Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en la Empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.

D) Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación.

E) Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.

F) Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.

G) Fomentar como valor de la Empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.

H) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

I) Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

J) Promover que la política de recursos humanos de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

K) Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

L) Formar y sensibilizar a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

C. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización. **Discriminación:** Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

División sexual del trabajo: Se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Roles: Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

D. ÁREAS

I. Partes de la Comisión Negociadora

Datos de la comisión negociadora.

La comisión de Negociación del I Plan de Igualdad está constituida, de manera paritaria, por cinco representantes de los trabajadores, y, por los sindicatos más representativos de la zona y sector, al no tener representatividad ningún servicio de la empresa.

Los integrantes de la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad son los siguientes:

Por la parte empresarial:

- Dña. María Ana Arévalo Soler.
- Dña. María Isabel Lozano González.
- Dña. María José Penín Pina.
- Dña. Rosa María Oliva Arroyo.
- Dña. Isabel María Alarcón Martínez.

Por la parte social:

- Dña. María Luisa Cubero Rincón, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, FESMC-UGT y FESP-UGT, con el cargo de secretaria de Igualdad, sector de Seguridad y Servicios Auxiliares.
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodríguez, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, FTSP-USO, con el cargo de secretaria de Igualdad en Federación de Trabajadores de Seguridad Privada.
- Dña. Ruth Durán Pitart, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, Federación Enseñanza CCOO, con cargo de adjunta a la Secretaría de la Federación de Enseñanza CCOO.
- Dña. Raquel Hijosa Carracedo, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, CCOO del Hábitat, con cargo de adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO del Hábitat.
- Dña. María del Carmen Marco Jimenez, en representación de RLT, SITRAS, 14,28% de representatividad.

- Dña. Margarita Paz Romero, en representación de RLT, UGT, 28,57% de representatividad.

En la reunión de la comisión de negociación de fecha, 03 de mayo de 2022, se acordó, entre partes, la constitución de la comisión de negociación del I Plan de Igualdad, y su reglamento de funcionamiento.

II. Ámbito personal, territorial y temporal.

El alcance del I Plan de Igualdad se establece para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, y por tanto es de aplicación a todos sus centros de trabajo, presentes y futuros. La mercantil tiene su sede central en Calle Uruguay, parcela 13, edificio Salzillo Global, complejo Magalia, Polígono industrial oeste, 30820, Alcantarilla Murcia.

El marco temporal de este I Plan de Igualdad se establece por cuatro años, desde la aprobación del mismo por la comisión negociadora, siendo la fecha de la firma 06/03/2023. Por tanto su vigencia es del 06/03/2023 AL 05/03/2027, ambos inclusive.

Las partes se comprometen a la negociación de un nuevo plan, el II Plan de Igualdad, con seis meses de antelación a la fecha de fin de vigencia del I Plan de igualdad.

III. Resumen diagnóstico de situación de la empresa

Este diagnóstico está basado en los datos cuantitativos y cualitativos. Dicho diagnóstico fue presentado a la comisión negociadora el día 23 de junio de 2022, emplazándose a la misma a una nueva reunión, para posibles subsanaciones o explicación de dudas, y posterior aprobación, la cual se produjo el día 27 de octubre de 2022.

Como conclusiones avanzadas se contempla en el diagnóstico las siguientes:

SALZILLO SERVICIOS contaba, a 31/12/2021, con un 72,75% de mujeres en plantilla, siendo el 27,24% de hombres. Observamos, por tanto, una plantilla muy feminizada, sobre todo en la franja de edad de 45 a 54 años.

La presencia femenina en los dos últimos años, 2020 y 2021 ha desarrollado un crecimiento significativo en todas las áreas de la organización, salvo en el grupo II de personal directivo, donde se ha producido la baja de una mujer, pasando e tres a dos.

Respecto a las bajas de la organización hay que destacar las bajas voluntarias. En estas ha descendido el número de mujeres que abandonan la organización voluntariamente de 2020 a 2021, pasando de 15

bajas a 10. Sin embargo, se ha incrementado en el género masculino, pasando de 1 a 4 bajas voluntarias en 2021.

La mayoría de las incorporaciones son indefinidas a tiempo completo, con un porcentaje mayor femenino frente al masculino, 62,63% mujeres frente a un 37,37% hombres, y temporales a tiempo parcial, un 77,55% de mujeres frente a un 22,45% de hombres.

ÁREA CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Tras el análisis de la información cualitativa y cuantitativa recibida de las personas encargadas de la gestión de Salzillo Servicios, se concluye que no existen medidas específicas en la empresa para fomentar la incorporación de personas de un sexo u otro en aquellos niveles o puestos de trabajo en los que actualmente existe un desequilibrio en cuanto a representatividad, al menos en términos de proporción general.

Los procesos de selección se llevan a cabo mediante su publicación en plataformas habilitadas a tal efecto, o a través del currículum que llegan al correo electrónico cv@salzilloglobal.es. Asimismo, también llegan por medio de entidades colaboradoras como Cruz Roja.

Las ofertas son publicadas con lenguaje inclusivo, requisitos de presentación, criterios de selección (titulaciones, etc.), criterios adicionales para valoración (experiencia previa, vehículo propio, etc.)

Las personas encargadas de la selección son los/as jefes/as de servicios y mandos intermedios, en función de para qué proyecto o servicio sea la candidatura.

Para posibles promociones o ascensos, se informa a los/as componentes del servicio, y generalmente se cuenta con informe del coordinador del centro/servicio.

Hay que destacar las incorporaciones de mujeres en todos los puestos ofertados salvo en las posiciones de técnico especialista y de auxiliar de servicios generales, donde solo se han incorporado hombres. Se establecerán acciones positivas en este aspecto.

Existe un porcentaje mayor de contratos indefinidos tanto a tiempo completo como parcial de género femenino. La opción de contratación más utilizada en el periodo analizado es la temporal

Un porcentaje muy amplio de la plantilla se encuentra a jornada parcial, con un porcentaje alto de mujeres frente al de hombres, datos normalizados a niveles de plantilla globales, donde el género infrarrepresentado es el masculino.

El presente convenio colectivo se aplica, a partir del 01/04/2022 a las personas trabajadoras del Patronato de Turismo de Melilla, que anteriormente se regían por el Estatuto de los Trabajadores, en concreto:

Categoría	Contrato	Mujeres	Hombres
Conductor/a	Indefinido tiempo completo	0	1
Coordinador/a actividades/proyectos	Indefinido tiempo completo	1	0
Informador/a	Indefinido tiempo completo	7	1
Oficial administrativo/a	Indefinido tiempo completo	1	0
Técnico/a especialista	Indefinido tiempo completo	1	4

En cuanto a la contratación, no se han detectado la aplicación de criterios o principios discriminatorios o contrarios a la igualdad de género.

FORMACIÓN

El porcentaje de personas formadas es muy bajo, tan solo tres mujeres se han formado.

Se ha impartido formación en igualdad de oportunidades.

La formación se imparte en el lugar del trabajo y en horario laboral.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No existe un procedimiento escrito respecto a las promociones

En el último año se ha promocionado a una sola mujer, mediante una designación libre de la empresa.

POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

No existe brecha a analizar por encima del 25%, las brechas existentes se justifican en los complementos salariales adquiridos con anteriores empresas, y que se mantienen en virtud de las diferentes subrogaciones empresariales producidas.

CONCILIACIÓN, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto a las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su plantilla, la Empresa se circunscribe a las medidas que indica la normativa legal y convencional al respecto, sin que, por ejemplo, se haya planteado por el momento ninguna iniciativa que favorezca el ejercicio corresponsable de los derechos en la materia por parte del personal masculino.

Existe una maternidad con acumulación de permiso de lactancia y dos reducciones de jornada por cuidado de menores.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

En el caso de Salzillo Servicios, como se ha analizado, la infrarrepresentación es masculina en una proporción del 72,75% femenina frente a un 27,24% masculina.

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa cuenta con una denuncia por acoso sexual entre su plantilla, a fecha actual tiene implementado un protocolo específico para el acoso moral, sexual o por razón de sexo. El proceso se desarrollo de la siguiente manera: Se convocó a coordinador de servicios, recursos humanos y representación legal de trabajadores, se instruyó expediente con denunciante, denunciado y testigos, y finalizó con el despido disciplinario del denunciado.

La empresa no cuenta con la figura de Agente de Igualdad.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Salzillo Servicios es una empresa que esta sensibilizada frente a la Igualdad, con mucho camino y con mejoras a aplicar de las que partirá este I Plan de Igualdad.

Las comunicaciones se llevan a cabo a través de redes sociales y laborales, canales de difusión como correo electrónico, y publicación en portal de prevención.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa esta sensibilizada frente a la inserción y protección de las víctimas de violencia de género. Esta adherida al protocolo de empresas por una sociedad libre de violencia de género. Se pueden establecer acciones positivas que mejoren los derechos establecidos por ley para este colectivo.

La empresa no ha tenido ningún caso de violencia de género.

IV. Informe resumen de resultados Auditoría Salarial

a. EVALUACION DE PUESTOS DE TRABAJO

En Salzillo Servicios se ha confeccionado un "manual de calificación", asignándole a cada puesto un número y una retribución. Para su elaboración nos hemos orientado en la herramienta de valoración de puestos de trabajo puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad y en la Guía OIT detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.

Este desarrollo requiere asignar niveles de exigencia para cada factor de modo equitativo, fijándose exclusivamente en las características del puesto, y sin tener en cuenta si dichos puestos están masculinizados o feminizados.

Se ha generado un proceso para analizar y comparar los puestos de trabajo de la organización, y, que nos sirvan de base de un sistema de remuneración, para lo que será necesario los siguientes pasos:

- Determinación de una serie de factores para la valoración. Estos factores se clasificarán en los siguientes:
 - A) funciones y tareas
 - B) formación académica y/o profesional
 - C) condiciones profesionales aptitudes y habilidades
- Ponderación de los distintos factores mediante una puntuación. A cada factor se le ha asignado un peso teniendo en cuenta que en la ponderación de factores está garantizada la igualdad y que no todos los factores han de tener el mismo peso.
- Establecimiento de diferentes grados o niveles para cada uno de los factores analizados según la descripción del puesto de trabajo, sin considerar si el puesto está masculinizado o feminizado.
- Asignación de puntos a los distintos niveles de cada factor. La suma de todos ellos deberá de dar el 100% de los puntos.
- Cuantificar las retribuciones adecuadas a cada puesto en base a los datos obtenidos, comparando la puntuación obtenida por cada puesto de trabajo y sus retribuciones. Una vez obtenida la puntuación hemos indicado el salario de cada puesto de trabajo de la organización
- Ante las diferencias encontradas hemos de fijar un sistema de compensación para ajustar las diferencias encontradas y aplicar así la escala obtenida

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

En consecuencia, la empresa ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías profesionales de la empresa, considerando las necesidades organizativas de la misma y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anterior, la empresa ha determinado los puestos de trabajo valorables en cada uno de los diversos convenios colectivos de aplicación, por separado.

Metodología de valoración: Punto por Factor

Una vez obtenidos todos los puestos de la organización, por convenio regulador, procedemos a explicar la metodología de valoración de puestos de trabajo establecida, orientándonos, como ya se estableció anteriormente, en la metodología de Punto por Factor, ya que es el más aplicado por sus propiedades de objetividad. De hecho, este sistema es evaluado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, además, considera que la metodología de puntos es el más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de la igualdad. Así lo reconoce la OIT en la guía “Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”. Para ellos hemos establecido las siguientes etapas o fases:

A. Elección de los factores y subfactores de valoración de puestos de trabajo.

De acuerdo con la mencionada Guía de la OIT, y adaptadas a las necesidades de la organización, estos factores a considerar son:

- A) conocimientos y aptitudes
- B) responsabilidades
- C) esfuerzo
- D) condiciones de trabajo

Para cada uno de estos factores se han definido subfactores. A continuación, procedemos a explicar, por cada factor, la definición de sus subfactores:

A) Conocimientos y aptitudes

Formación académica: Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

Aprendizaje/ experiencia: Indica el tiempo mínimo requerido para que, mediante un Plan de formación ordenado, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la empresa al puesto de trabajo.

Idiomas: Expresa el conocimiento mínimo de idiomas que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

Conocimiento informático: Indica el nivel de conocimientos informáticos requeridos para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Versatilidad: Valora la capacidad de llevar a cabo funciones de naturaleza distinta

Comunicación: Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para comunicarse con las personas (transmitir información, instrucciones, procedimientos, de forma clara y efectiva).

Relaciones: Indica las aptitudes en relacionarse de forma activa, cara a cara, con otras personas dentro y fuera de la empresa. Se asume que todos los trabajos requieren un mínimo de cortesía, este factor valora la capacidad de motivar, de convencer o de vender.

Destreza en el manejo de equipos y maquinaria: Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar, manejar, mantener y reparar equipos y/o maquinaria para el desempeño del puesto de trabajo.

B) Responsabilidad

Mando organizativo: Evalúa la responsabilidad de planificar, organizar, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo ya sean subordinados o colaboradores del ocupante puesto de trabajo, para obtener un buen rendimiento global y clima de trabajo

Iniciativa: Capacidad requerida a la persona trabajadora para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Autonomía: Indica el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante del puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Responsabilidad en la información y recursos de la organización: Indica la responsabilidad sobre algún proceso de la empresa (logística, compras, mantenimiento, financiero, etc...) donde se evalúan recursos, equipos, dinero, presupuestos e información.

Responsabilidad en datos: Responsabilidad exigida a la persona trabajadora de no divulgar información conozca por razón de sus funciones. Se ha de considerar el tipo de datos y el perjuicio económico o el conflicto, tanto interno como externo, que su difusión pueda causar a la empresa.

Responsabilidad en la maquinaria: Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que podría causar a maquinaria, herramientas, instalaciones o productos que utiliza para desempeñar su trabajo.

C) Esfuerzo

Monotonía: Indica si el puesto requiere de tareas repetitivas o monótonas.

Esfuerzo físico: Evalúa el grado de concentración, así como la duración y frecuencia de las tareas que requieren dicha concentración.

Esfuerzo mental: Evalúa el grado de concentración, así como la duración y frecuencia de las tareas que requieren dicha concentración.

Esfuerzo emocional: Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas, ...

Pantallas de visualización: Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización.

D) Condiciones de trabajo

Viajes: Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar.

Fines de semana: Valora el trabajo en fines de semana.

Turnos: Valora la rotación de horario y la nocturnidad y/o turnicidad en el puesto de trabajo

Ambientales: exposición a condiciones ambientales (temperatura, ruido, vibraciones, emisiones, etc).

B. Ponderación de los factores y subfactores.

La ponderación de factores se hace de acuerdo con su importancia relativa, ya que éstos no son idénticos en su contribución al desempeño de los puestos.

La ponderación consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos. Se suele utilizar el peso porcentual con que cada factor será considerado en la valoración de puestos de trabajo. Este porcentaje tendrá una traducción a puntos.

En Salzillo Servicios se ha establecido la siguiente ponderación de factores:

- A) conocimientos y aptitudes: 30%
- B) responsabilidades: 30%
- C) esfuerzo: 25%
- D) condiciones de trabajo: 15%

C. Establecimiento de grados.

Definido cada factor, hemos determinado el número de grados en que podemos dividirlo. El número de grados lo hemos dividido entre 3 y 6 grados.

Los grados se han definido de forma que cada uno refleja un poco más de dificultad e importancia que el anterior. De tal manera que la expresada por el primero coincida con la de los puestos que menor importancia tienen. Y la expresada por el último, con la de los puestos de mayor importancia, abarcando así entre toda la gama completa del factor que se está analizando.

En la tabla en cada factor se analizan sus grados como se ve en el Excel de AVPT.

D. Estructura Salarial.

Con los valores en puntos para cada puesto de trabajo, según los resultados de la valoración de puestos de trabajo, es posible establecer la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración económica media por puesto de trabajo valorado.

Para este análisis se utiliza la relación de sueldos medios de la organización.

En el Excel de AVPT se establece la estructura salarial según:

1. Grupo profesional y puesto de trabajo con salario base convenio
2. Información por puesto de salario medio base convenio frente a salario medio base normalizado real según puntuación obtenida

b. PLAN DE ACTUACION PARA LA CORRECCION DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS.

Objetivos

- Comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Actuaciones concretas

Como resultado del diagnóstico realizado, Salzillo Servicios propondrá las siguientes medidas concretas y/o objetivos para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLT de las convocatorias y resultados.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de la empresa que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.

- Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

Cronograma, sistema de seguimiento e implementación

Las actuaciones concretas serán revisadas en cada una de las reuniones ordinarias establecidas en el presente plan, o extraordinarias en su caso. Se establecen reuniones ordinarias cada seis meses y extraordinarias cuando las circunstancias así lo determinen. Además, a la mitad de la vigencia del plan deberá de analizarse, junto con el análisis de evolución del plan, un análisis de la situación retributiva de la organización.

Comité de responsabilidad

La persona que deberá de informar de las mismas y de su seguimiento a la comisión de seguimiento y control del plan será la persona Responsable del área de RRHH.

La comisión de seguimiento y control será responsable en su conjunto del seguimiento de las acciones detectadas en la auditoría y de su cumplimiento.

c. CONCLUSIONES

Analizado el modelo retributivo de la Organización podemos concluir que los trabajadores son contratados por puesto de trabajo directamente vinculado a un grupo y puesto profesional. Tanto la clasificación profesional de la organización, con su correspondiente definición de funciones, como la retribución vinculada a cada uno, desglosada por conceptos salarial obligatorios y voluntarios, y extrasalariales, este perfectamente definida y regulada en los convenios colectivos de aplicación.

Con relación al registro salarial, la empresa opta por hacer el registro teniendo en cuenta los puestos de igual valor permitiéndole, por un lado, saber con certeza si existe o no desigualdad de salarios entre hombres y mujeres y, por otro lado, saber que considera la empresa puestos de igual valor. Es conveniente recordar que existe desigualdad cuando dos trabajadores que realizan un trabajo de igual valor cobran de manera diferente sin una justificación objetiva para ello.

La naturaleza de los conceptos salariales variables, y de voluntaria realización son aquellos en los que se observa una mayor desigualdad retributiva. Si bien puede indicarse que se abonan en función única y exclusivamente de su realización voluntaria, la empresa ha de promover la equidad e igualdad en su percepción mediante las medidas contempladas y expuestas en el presente plan.

V. Objetivos Generales y Objetivos Específicos, Cuantitativos y Cualitativos

Objetivos Generales

Partiendo del objetivo principal de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Salzillo Servicios y su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos generales, siempre y cuando las posibilidades de la empresa y sus necesidades así lo permitan:

En cuanto a la plantilla y estructura interna:

- Mejorar las condiciones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad y fomentar la participación activa e igualitaria de los trabajadores y trabajadoras.
- Optimizar y/o mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Dar a conocer a toda la plantilla posibles acciones en pro del equilibrio vida-trabajo en la empresa.
- Con relación al Plan de Formación General de la Organización, incluir formación en perspectiva de género.
- Emplear un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa, persiguiendo como objetivo principal promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- Seguir transmitiendo una imagen ajustada a la realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a los grupos de interés.

Objetivos Específicos, Cuantitativos y Cualitativos

Área de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.

Contenido de la Ley de Igualdad

1. Artículo 5: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...]”*

en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

2. *Artículo 43: “De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.*

En fecha 8 de marzo de 2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 Ley de Igualdad, estableciendo la «Infrarrepresentación femenina», entre los aspectos de obligada negociación en el diagnóstico previo a un Plan de igualdad.

Objetivos

- Garantizar procesos de selección y acceso al empleo que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y evite cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar que el sistema de promoción profesional aplicado por la empresa es idóneo desde el punto de vista de la igualdad de género.
- Conseguir progresivamente, dadas las características del sector en el que actúa la Empresa, una representación más equilibrada en los diferentes grupos profesionales.
- Establecer medidas e iniciativas a través de las cuales se consiga una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas.
- Garantizar que el sistema de clasificación profesional aplicado por la empresa respeta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la clasificación profesional de mujeres y hombres.

Área de formación y comunicación.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la

formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

Artículo 14: “*Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”*

Objetivos

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de las personas trabajadoras.
- Promover la formación en materia de igualdad, contribuyendo de ese modo a fomentar el valor de la igualdad en la empresa.
- Comprobar que el lenguaje y la imagen utilizada por la empresa en sus comunicaciones internas y externas se realiza en clave de igualdad.

Área de medidas de conciliación.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 44: “*Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.*

Artículo 35: “*A estos efectos [subvenciones públicas] podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar [...]”.*

Objetivos

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a toda la plantilla, independientemente de su sexo.
- Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla para favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Área de política retributiva e igualdad.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “*El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]*”.

Objetivos

- Detectar las posibles diferencias salariales que carezca de una justificación objetiva.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

Área de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 48: “*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

Objetivos

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar una protección rápida y eficaz ante cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse.

Área de prevención de riesgos laborales.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 14: “*Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*”

Artículo 48: “*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*”.

Objetivos

- Incluir en la evaluación de riesgos laborales cuestiones relacionadas de forma específica con la salud de la mujer en el trabajo.

VI. Principales Líneas Estratégicas del I Plan.

Las principales líneas estratégicas del I Plan de Igualdad, durante su vigencia, serán:

- Consolidar los procesos de gestión de personas como elemento clave para evitar cualquier tipo de discriminación. Fundamentalmente se hará hincapié en el análisis de las categorías y puestos de la organización, con la finalidad de identificar persona-puesto de trabajo.
- Identificar, potenciar y desarrollar el talento femenino interno.
- Consolidar una cultura orientada a la consecución de resultados, a la responsabilidad compartida, a la flexibilidad y a la productividad, siempre con perspectiva de género

2. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES. RECURSOS ASOCIADOS.

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de Salzillo Servicios, comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.

Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este I Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cuál es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	María Ana Arévalo Soler Suplente: Cristina Albaladejo Portugés.	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
2. Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN.	Igualdadyconciliacion@salzillogl-obal.es	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
3- Nombrar coordinadores de igualdad, por la parte social, dentro del comité o RLPT (donde existan, y siempre que sean participantes y firmantes del Plan), con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.	NOMBRAMIENTO DE LAS PERSONAS. 7 HORAS A CARGO DE LA EMPRESA.	Margarita Paz Romero (UGT) María del Carmen Marco Jiménez (SITRAS)	A LA FIRMA DEL PLAN	MEDIA

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
2- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, N.º de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
3- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
4- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y categorías (como por ejemplo técnico especialista) y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
5- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	N.º de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

6- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina	N ° de colaboraciones establecidas y N.º de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	MEDIA
--	---	--	-------	-------

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	DESDE LA FECHA DE FIRMA, ANUAL MENTE	MEDIA
2- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del N.º de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	DESDE LA FECHA DE FIRMA, ANUAL MENTE	MEDIA
3- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	N.º de mujeres y hombres informados. N.º de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	ALTA

<p>4- Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan, siempre que haya solicitudes al respecto.</p>	<p>N.º de transformaciones desagregadas por sexo</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH</p>	<p>DESDE LA FECHA DE FIRMA, ANUAL MENTE</p>	<p>ALTA</p>
<p>5- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</p>	<p>Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS</p>	<p>ANUAL</p>	<p>MEDIA</p>
<p>6- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.</p>	<p>Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS</p>	<p>ANUAL</p>	<p>MEDIA</p>
<p>7- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.</p>	<p>Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>	<p>MEDIA</p>
<p>8- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.</p>	<p>Comparativa anual</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS</p>	<p>DESDE LA FECHA DE FIRMA, ANUAL MENTE</p>	<p>MEDIA</p>

7- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	N.º de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	MEDIA
---	---	---------------------	-------	-------

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo (VPT) objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS	ALTA
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	MEDIA

3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RESPONSABLE DE RRHH	DESDE LA FIRMA DEL PLAN	MEDIA
4- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	MEDIA
5- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. N.º de personas afectadas	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	MEDIA

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA

<p>sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.</p>	<p>desagregado por sexo</p>			
<p>2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.</p>	<p>Contenidos de los módulos y N.º de personas y horas desagregado por sexo.</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>	<p>ALTA</p>
<p>3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>	<p>ALTA</p>
<p>4- Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla, durante toda la vigencia del plan.</p>	<p>Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa</p>	<p>RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS</p>	<p>DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN, SE REVISARÁ ANUALMENTE.</p>	<p>ALTA</p>

5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	N.º de veces que se aplica. Revisión de los criterios	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
2- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

	N.º de interesadas			
3- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
4- Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
5- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N.º de mujeres y hombres a quienes llega	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL	ALTA
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	ALTA
---	--	--	---------	------

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	N.º de veces que se aplica y grupos	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	N.º de hombres y mujeres que participan	RESPONSABLE DE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RESPONSABLE PRL	ANUAL	MEDIA
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RESPONSABLE PRL	ANUAL	MEDIA
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados	RESPONSABLE PRL	ANUAL	MEDIA
4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género	RESPONSABLE PRL	ANUAL	ALTA
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	MANDOS INTERMEDIOS	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN, SE REVISARÁ	MEDIA

			ANUALM ENTE	
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género		ANUAL	MEDIA

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. (TODAS LAS MEDIDAS DE ESTE AREA RESPETARAN LOS ACUERDOS DE CADA CONVENIO/COMITE Y CENTROS DE TRABAJO)

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación mailing	RESPONSABLE RRHH	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
2.El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Nº de solicitudes	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
3.Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

4. Se entregarán cuadrantes 10 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	muestreo	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
5. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
6. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
7. Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
8. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
9. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 6/2019.	Nº de solicitudes	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
10. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
11. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

académico e hijo/a, y un límite de 2 horas no acumulables por tutoría.				
12.Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
13.En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
14.Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
15.Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
16.La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
17.La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.				
18.Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
19.Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº de solicitudes	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
20.Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, para acompañamiento al médico.	Nº Solicitudes	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
21.Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA
22.Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	MANDOS INTERMEDIOS	A LA FIRMA DEL PLAN	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
---------	-------------	--------------	-------	-----------

1.Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
2.Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019	Solicitudes concedidas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
3.Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo por empresas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
2.Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe por empresas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
3.Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Nº de mujeres y hombres	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

9.RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1.Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Registro salarial anual, por empresas Auditoría salarial bienal por empresas	RESPONSABLE RRHH	BIANUAL /ANUAL	ALTA
2.En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas	RESPONSABLE RRHH	BIANUAL	ALTA
3.Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales por empresas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA

10.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1.Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA

2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RESPONSABLE PRL	ANUAL	ALTA
3. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	ALTA
5. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	MANDOS INTERMEDIOS	ANUAL	ALTA

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA
2.- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional	Nº de casos comunicados.	RESPONSABLE RRHH Y MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA

colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018				
3.-La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
4.La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
5.-La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
6.-La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA
7.-La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA

indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.				
8.-La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
9.-No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
10.-Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
11.-La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA
12.-Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA

periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.		MANDOS INTERMEDIOS		
13.-A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA
14.-Se concertará, a través de la el servicio de vigilancia de la salud, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE PRL	Desde la firma del plan	ALTA
15.-La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA
16.-Se concertará, a través de la el servicio de vigilancia de la salud, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE PRL	Desde la firma del plan	ALTA
17.-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RESPONSABLE RRHH MANDOS INTERMEDIOS	Desde la firma del plan	ALTA

12.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1.Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación	RESPONSABLE RRHH	Desde la firma del plan	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RESPONSABLE RRHH	1 AÑO	ALTA
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	1 AÑO	ALTA
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	DIRECCIÓN	1 AÑO	ALTA
4. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	DIRECCIÓN	1 AÑO	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	ANUAL	Alta
2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	ANUAL	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RESPONSABLE RRHH	A la firma del plan	Alta
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para	Nº de personas informadas	RESPONSABLE RRHH	A la firma del plan	Alta

aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad				
3. Realizar una memoria anual sobre la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	Alta
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE COMUNICACIÓN	ANUAL	Alta

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO	PRIORIDAD
1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	Alta
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RESPONSABLE RRHH	ANUAL	Alta

RECURSOS ASOCIADOS.

ÁREA DE MEDIDAS.		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
0	RESPONSABLE DE IGUALDAD	60€	Dpto. PRL, Dpto. RRHH, Dpto. Informática.
1	ACCESO Y SELECCIÓN	50€	Dpto. RRHH, mandos intermedios.
2	CONTRATACIÓN	50€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	100€	Dpto. RRHH.
4	FORMACIÓN	2.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
5	PROMOCIÓN PROFESIONAL	400€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
6	CONDICIONES DE TRABAJO	300€	Dpto. PRL, Dpto. RRHH, Dpto. Comunicación, Dpto. compras.
7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DERECHOS DE CONCILIACIÓN	2.000€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
8	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	100€	Dpto. RRHH.
9	RETRIBUCIONES	1.000€	Dpto. RRHH, consultoría externa.
10	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. de PRL.
11	VIOLENCIA DE GÉNERO	2.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. de PRL, Dpto. de comunicación.
12	COMUNICACIÓN	1.000€	Dpto. de comunicación, Dpto. RRHH, Dpto. de PRL.

Los recursos materiales asociados serán a cargo de la empresa, y tienen carácter provisional en función de la necesidad real de gasto que se produzca, y la variación de precios en el mercado.

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente I Plan de Igualdad, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, se crea una Comisión de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación. En el seno de la Comisión se llevará a cabo la evaluación de la implantación y efectividad de las medidas del presente I Plan de Igualdad, utilizando para ello los indicadores que se detallan en cada una de las medidas.

De las reuniones de la Comisión se levantarán Actas que recogerán los temas tratados en ellas y, específicamente, los avances en la implantación de las medidas de igualdad recogidas en el presente Plan.

A. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y control del I Plan de Igualdad será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del I Plan de Igualdad, en reuniones semestrales durante el primer año de vigencia. Tras ese primer año, la Comisión se reunirá anualmente. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho Organismo y que se determinen en su Reglamento de funcionamiento.

Al transcurso de dos años desde la entrada en vigor del presente plan, se llevará a cabo una auditoría de seguimiento del mismo, así como a su finalización, desarrollando un documento explicativo del alcance de las acciones desarrolladas y la explicación documentada de las acciones que no se han podido llevar a cabo.

La constitución y el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se lleva a cabo en la misma fecha que la firma del presente plan, esto es, 06/03/2023.

Al finalizar el tiempo de implementación y desarrollo del presente I Plan de Igualdad, estimado en 4 años, será preciso llevar a cabo una evaluación general de todo el proceso.

La composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la siguiente:

De una parte, como representación empresarial:

- Dña. María Ana Arévalo Soler.

- Dña. María Isabel Lozano González.
- Dña. María José Penín Pina.
- Dña. Rosa María Oliva Arroyo.
- Dña. Isabel María Alarcón Martínez.
- Cristina Albaladejo Portugués.

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Dña. Maria Luisa Cubero Rincón, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, FESMC-UGT y FESP-UGT, con el cargo de secretaria de Igualdad, sector de Seguridad y Servicios Auxiliares.
- Dña. Ana Vanesa Navarro Rodriguez, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, FTSP-USO, con el cargo de secretaria de Igualdad en Federación de Trabajadores de Seguridad Privada.
- Dña. Ruth Durán Pitart, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, Federación Enseñanza CCOO, con cargo de adjunta a la Secretaría de la Federación de Enseñanza CCOO.
- Dña. Raquel Hijosa Carracedo, en representación de sindicato más representativo del sector y centros sin RLT, CCOO del Hábitat, con cargo de adjunta a la Secretaría de Mujeres CCOO del Hábitat.
- Dña. María del Carmen Marco Jimenez, en representación de RLPT, SITRAS.
- Dña. Margarita Paz Romero, en representación de RLPT, UGT.
- Dña. Carolina García Belmonte, en representación de RLPT, CCOO.

Para llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de estas, a través de un CALENDARIO ORIENTATIVO, que será el establecido en el Reglamento de la Comisión, sin perjuicio de su continua revisión por parte de la misma, del I Plan de Igualdad establecida en la Compañía.

Asimismo, como acciones prioritarias, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

1. Difusión de las medidas puestas en práctica. Difusión por los canales normales de comunicación de la Compañía.
2. Acciones informativas y/o formativas en materia de igualdad.

3. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral.

4. Difusión de información específica en materia de igualdad.

Los objetivos principales de la evaluación del plan son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

B. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del I Plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al I Plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

Todo ello se hará de conformidad con lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.

C. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad en Salzillo Servicios, parte de los principios y valores frente a la igualdad de género latentes en la Organización y plasmados en un Compromiso de Igualdad de la Dirección General en 2022, y de una evaluación inicial desarrollada en el año 2021, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la misma. Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el I Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones, esta será la base del éxito del plan, la flexibilización de las acciones para su correcta ejecución.

Los resultados de seguimiento formarán parte de la evaluación y reflejarán el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Concretamente, y tal y como hemos manifestado, en las reuniones periódicas, destinadas a tal fin, la comisión de igualdad deberá analizar:

- Resultados obtenidos en la ejecución del plan
- Grado de ejecución de las acciones
- Cambios producidos en las acciones y justificación de los mismos
- Conclusiones obtenidas al finalizar las acciones
- Identificación de posibles acciones futuras

Este análisis deberá de desarrollarse y ejecutarse a la finalización del plan, y sus conclusiones servirán de base para el siguiente plan de Igualdad de Salzillo Servicios Integrales, S.L., identificando las áreas y acciones prioritarias para los futuros proyectos de trabajo con perspectiva de género.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN: COMISIÓN DE IGUALDAD

Ante cualquier discrepancia en la aplicación del presente I Plan de Igualdad, las mismas partes negociadoras serán las encargadas de solventar las cuestiones planteadas para lo que se llevará a cabo una reunión extraordinaria a tal efecto.

Revisión del I Plan de Igualdad: tiene como objetivo el de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Sobre la revisión de este I Plan de Igualdad, esta tendrá lugar siempre que concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del I Plan de igualdad, en la medida necesaria.

D. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

E. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del I Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan 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).

Finalmente, se adjuntan, como **Anexo IV** Acta de delegación de registro del Plan, y **como Anexo V** Acta aprobación I Plan de Igualdad de Salzillo Servicios y Anexo II (Hoja Estadística Datos).