

PLAN DE IGUALDAD GRUPO EMPRESARIAL TRABLISA

ATESE, ATENCION Y SERVICIOS, S.L.

VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L.

TRANSPORTES BLINDADOS, S.A.



Seguridad
FeSMC



I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. Introducción..... | 1 |
| 2. Nombres de las empresas..... | 4 |
| 3. Características generales de la empresa..... | 5 |
| 4. Compromiso con la igualdad..... | 9 |
| 5. Análisis..... | 10 |
| 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas..... | 10 |
| 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados..... | 11 |
| 5.3. Fecha de realización de los diagnósticos..... | 11 |
| 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración..... | 12 |
| 6. Conclusiones del análisis de datos..... | 14 |
| 6.1. Selección y contratación..... | 14 |
| 6.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina..... | 14 |
| 6.3. Formación..... | 15 |
| 6.4. Promoción profesional..... | 16 |
| 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva..... | 16 |
| 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral..... | 17 |
| 6.7. Infrarrepresentación femenina..... | 18 |
| 6.8. Retribuciones..... | 19 |
| 6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo..... | 20 |
| 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género..... | 20 |
| 6.11. Comunicación e imagen interna y externa..... | 20 |
| 6.12. Violencia de género..... | 21 |
| 7. Resultados de las auditorias retributivas..... | 22 |
| 8. Objetivos..... | 27 |
| 8.1. Objetivos generales..... | 27 |
| 8.2. Objetivos específicos..... | 27 |
| 9. Medidas del plan de igualdad..... | 30 |
| 10. Ámbito de aplicación y vigencia..... | 105 |
| 11. Seguimiento y evaluación..... | 106 |
| 12. Procedimiento de modificación..... | 111 |
| 11. Sistema de resolución de conflictos..... | 111 |
| 13. Registro del plan de igualdad..... | 111 |
| 14. Glosario..... | 112 |

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene GRUPO TRABLISA ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De conformidad con el artículo 2.6 del RD 901/2020, se establece que las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de grupo, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. De esta forma, el Grupo empresarial TRABLISA (integrado por las sociedades: TRANSPORTES BLINDADOS, S.A.; ATESE, ATENCIÓN Y SERVICIOS, S.L.; VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L.) realiza, de acuerdo con lo acordado en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de con fecha 24/01/2022 un Plan de Grupo debido a que el grupo empresarial TRABLISA dispone prácticamente el total de su estructura bajo la razón social de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A. y dejando al resto de empresas principalmente con dotación de personal productivo. Es por tanto que TRANSPORTES BLINDADOS, S.A. actúa como empresa matriz o soporte del resto de empresas del grupo. Ello conlleva que los procedimientos de trabajo; objetivos y directrices son compartidos entre todas las sociedades que componen el Plan de Igualdad, por lo que se considera que el Plan de Grupo es la mejor opción, en el caso de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A.; ATESE, ATENCIÓN Y SERVICIOS, S.L.; y VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L., con la finalidad de agilizar y gestionar su implantación.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico, de cada una de las empresas que conforman el Plan, del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de GRUPO TRABLISA.

Estos informes tratan de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto de los informes diagnósticos, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si en las empresas que conforman el Plan, se respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración de los informes diagnósticos fue conocer la situación exacta en la que se encontraba cada empresa con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2021.

2. Nombres de las empresas

- Nombre o Razón Social: **TRANSPORTES BLINDADOS S.A.**
- Forma jurídica: Sociedad Anónima
- CIF: A07044530
- Actividad: Servicios de sistemas de seguridad
- Dirección: Camí dels reis s/n del Polígono de Son Castelló, 07009 de Palma (Illes Balears)
- Provincias: Córdoba, Almería, Pontevedra, Cantabria, Asturias, Zaragoza, Valencia, Girona, Huelva, Coruña, Tarragona, Málaga, Cádiz, Alicante, Bilbao, Sevilla, Barcelona, Madrid, Ceuta/Melilla, Islas Canarias e Islas Baleares.
- Responsable de Igualdad: Marta Amer
- Página web: <https://www.trablisa.es/>

- Nombre o Razón Social: **ATESE ATENCION Y SERVICIOS, S.L.**
- Forma jurídica: Sociedad Limitada
- CIF: OB07607278
- Actividad: Servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.
- Dirección: Cl Gremio Silleros Y Albarderos 2 Palma
- Provincias: Málaga, Valencia, Madrid, Cádiz, Sevilla, Barcelona e Islas Baleares.
- Responsable de Igualdad: Marta Amer
- Página web: <https://www.trablisa.es/>

- Nombre o Razón Social: **VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L.**
- Forma jurídica: Sociedad Limitada
- CIF: OB41609074
- Actividad: Servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.
- Dirección: Cl Gremio Silleros Y Albarderos 2 Palma
- Provincias: Cadiz, Cantabria, Asturias, Coruña, Alicante, Bilbao, Barcelona, Sevilla, Madrid, Melilla, Islas Canarias e Islas Baleares.
- Responsable de Igualdad: Marta Amer
- Página web: <https://www.trablisa.es/>

3. Características generales de la empresa

ATESE ATENCIÓN Y SERVICIOS S.L. (en adelante ATESE), VISABREN SERVICIOS GENERALES, S.L. (en adelante VISABREN) y TRANSPORTES BLINDADOS S.A., (en adelante TRANSPORTES BLINDADOS) forman parte del Grupo empresarial TRABLISA fundado en 1975, cuya actividad principal se centra en la prestación de una serie de servicios diferentes al ámbito de la seguridad privada, y en la colaboración con su clientela en el diseño de sus procedimientos organizativos para que esta pueda dedicarse exclusivamente a su actividad profesional.

Grupo empresarial TRABLISA mantiene su compromiso en el desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo, como parte de su política empresarial. Se compromete a fomentar acciones que integren la igualdad real como principio básico y transversal.

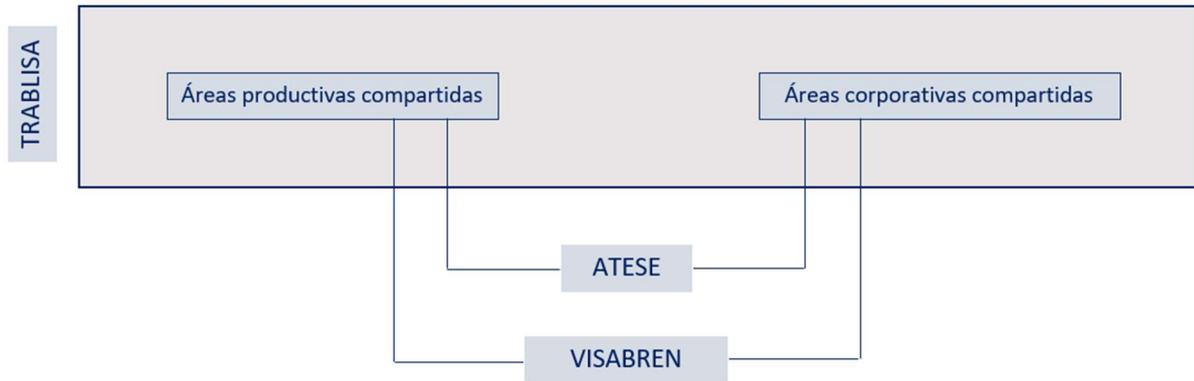
Grupo empresarial TRABLISA pretende seguir promoviendo unas condiciones de trabajo respetuosas atendiendo a la diversidad de la plantilla bajo el principio de la igualdad. Para ello se pretende implantar medidas que promuevan la integración de la perspectiva de género en la gestión de la empresa a todos los niveles. Grupo empresarial TRABLISA continúa su compromiso de asegurar un buen clima laboral promoviendo medidas encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este compromiso afecta a los diferentes ámbitos de la actividad llevada a cabo en Grupo empresarial TRABLISA, entre ellos a los procesos de selección, promoción y formación de la plantilla; a las condiciones de trabajo; a las medidas de conciliación y corresponsabilidad con la vida familiar, laboral y personal; a la política retributiva; a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo; y al establecimiento de una comunicación tanto interna como externa con perspectiva de género.

El grupo empresarial TRABLISA dispone prácticamente el total de su estructura bajo la razón social de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A. y dejando al resto de empresas principalmente con dotación de solo personal productivo. Es por tanto que TRANSPORTES BLINDADOS, S.A. actúa como empresa matriz o soporte del resto de empresas del grupo. Ello conlleva que los procedimientos de trabajo; objetivos y directrices son compartidos entre todas las sociedades que componen el Plan de Igualdad.

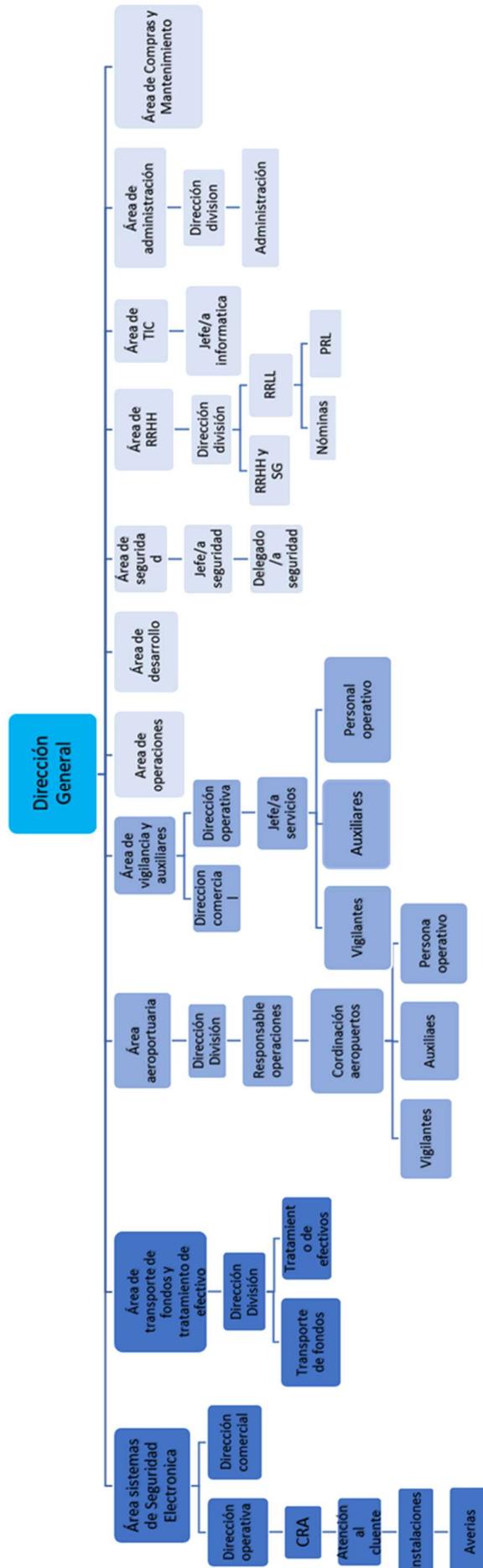
A continuación, se presenta un diagrama que sintetiza la relación a nivel de grupo empresarial, y los organigramas específicos de cada una de las sociedades que conforman el Plan de Igualdad:

A) Relación a nivel de grupo empresarial:



B) Organigrama de TRANSPORTES BLINDADOS, S.A, teniendo en cuenta la siguiente leyenda:

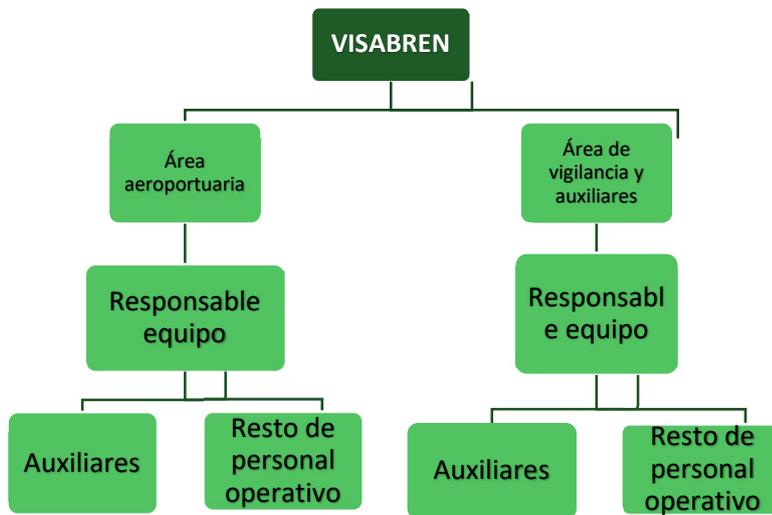
- Áreas operativas con personal 100% de TRABLISA
- Áreas operativas con personal compartido entre TRABLISA/ ATESE/ VISABREN
- Áreas corporativas con personal 100% de TRABLISA que aporta servicios a las demás empresas



C) Organigrama ATESE, ATENCIÓN Y SERVICIOS, S.L.:



D) Organigrama VISABREN, SERVICIOS GENERALES, S.L.:



4. Compromiso con la igualdad

En GRUPO TRABLISA, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Las empresas TRANSPORTES BLINDADOS, ATESE y VISABREN, asumen el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad de Grupo.

Este compromiso afecta a los diferentes ámbitos de la actividad llevada a cabo en las empresas anteriormente señaladas, entre ellos a los procesos de selección, promoción y formación de la plantilla; a las condiciones de trabajo; a las medidas de conciliación y corresponsabilidad con la vida familiar, laboral y personal; a la política retributiva; a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo; y al establecimiento de una comunicación tanto interna como externa con perspectiva de género.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

Para realizar los diagnósticos hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en cada diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización de los diagnósticos se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo de los diagnósticos se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Interpretación de los índices de datos cuantitativo:

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
 - % mujeres / Total (% m / t): % de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal
 - % hombres / Total (% h / t): % de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
 - %mujeres /mujeres total (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
 - %hombres/hombres total (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

- Base de datos con información sociodemográfica y laboral de la plantilla.
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de RRHH con respecto a la gestión de la plantilla.

El análisis cualitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como los Convenios Colectivos de aplicación, Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, Ofertas de trabajo, Comunicaciones internas a la plantilla, Procedimientos de Selección, contratación, promoción y formación.

5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa a 31/12/2021 y a la actividad desarrollada durante el año 2021 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

5.3. Fecha de realización de los diagnósticos

Los diagnósticos se han realizado entre los meses de enero y diciembre de 2022.

5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

| EN REPRESENTACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA | |
|---|---|
| Nombre y apellidos: | Cargo en la empresa: |
| Pilar Albacete | Directora RRHH |
| Marta Amer | Departamento RRHH |
| Juan Alberto Ferrer | Jefe Personal |
| Carlos Rodríguez | Director de Operaciones |
| Rafael Romero | Director Vigilancia y Servicios Auxiliares |
| Azucena López | Responsable de Relaciones Laborales |
| María Ruiz | Directora de Gestión y Planificación División Aeroportuaria |
| Ariadna Márquez | Responsable Operaciones División Aeroportuaria |
| Dolores Rodríguez | Directora de Gestión y Planificación División Aeroportuaria |
| Margarita Gelabert | Responsable Servicio de Prevención |
| José López de la Calle | Director Territorial Zona Centro |
| Joan Miquel Amer | Director Territorial Andalucía |
| Alba Tomás Díaz | Directora Operaciones Área Integral de Efectivo |

| REPRESENTACIÓN DE LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS DEL SECTOR | |
|---|--|
| Nombre y apellidos: | Sindicato: |
| M.ª Luisa Cubero | Representante de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT |
| Ana Vanesa Navarro | Representante de la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera (FTSP-USO) |
| Raquel Hijosa | Representante de la federación estatal de CCOO del Hábitat |

| REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TRABLISTA | |
|---|---------------------|
| Nombre y apellidos: | Sindicato: |
| José Eduardo Bocanegra Carreño | UGT (Titular RLPT) |
| Toni Salvador | USO (Titular RLPT) |
| Susana Offidani | CCOO (Titular RLPT) |
| M.ª Estela Olivares González | CCOO (Titular RLPT) |
| Antonio Sola Martín | CSIF (Titular RLPT) |

| REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS VISABREN | |
|--|---------------------|
| Nombre y apellidos: | Sindicato: |
| Soraya Fernández Muñoz | UGT (Titular RLPT) |
| María Sánchez Avilés | USO (Titular RLPT) |
| Natividad Gómez Moncalvillo | CCOO (Titular RLPT) |

| REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ATESE | |
|---|--------------------|
| Nombre y apellidos: | Sindicato: |
| M.ª del Mar Cuéllar | UGT (Titular RLPT) |
| Fátima Burgos Muñoz | USO (Titular RLPT) |

Además, ha participado en calidad de empresa asesora:

- Site5, Consultoría de Gestión: Empresa externa de consultoría en materia de igualdad, formada por personal con formación y experiencia específica en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

6. Conclusiones del análisis de datos

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

6.1. Selección y contratación

Las empresas que forman parte de GRUPO TRABLISA disponen de un procedimiento de Recursos Humanos para la gestión de personas unificado, que incluye pautas para aplicar la perspectiva de género en el momento del reclutamiento y selección de las candidaturas.

Se dispone de tablas de descripción de los puestos de trabajo donde se describen los requisitos necesarios para el acceso a cada uno de ellos, tras la revisión de estas descripciones se observa un uso inclusivo del lenguaje.

Entre las personas del equipo de recursos humanos que participan en los procesos de selección, una de ellas posee formación en materia de igualdad.

Finalmente, GRUPO TRABLISA cuenta procedimiento para una comunicación no sexista con criterios respecto al uso del lenguaje para tener en cuenta en el proceso de selección.

Propuestas de mejora:

- La inclusión en procedimiento de RRHH de medidas adicionales con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación del personal.
- La planificación de formaciones en materia de igualdad para el resto de personal con responsabilidades en los procesos de selección y contratación.
- La revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo publicadas y el apartado dedicado a la recepción de candidaturas de la página web, para evitar el uso sexista de este.

6.2. Clasificación profesional

a. ATESE

Se observa una segregación vertical, en función del grupo profesional, asignado, ya que el grupo profesional de mayor nivel (I) se encuentra masculinizado, con una representación masculina del 100%.

Una vez desagregados los datos extraídos del registro retributivo y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

Por lo que respecta a la auditoria retributiva, una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa, sin obtenerse diferencias superiores al 20% entre las distintas escalas de agrupación.

b. VISABREN

Se observa una segregación vertical, en función del grupo profesional, asignado, ya que el grupo profesional de mayor nivel (I) se encuentra masculinizado, con una representación masculina del 100%.

Una vez desagregados los datos extraídos del registro retributivo y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

De la misma forma, por lo que respecta a una auditoría retributiva, una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa, sin obtenerse diferencias superiores al 20%.

c. TRANSPORTES BLINDADOS

Se observa una cierta segregación vertical según el grupo profesional, puesto que, el grupo profesional de mayor nivel (I) se encuentra fuertemente masculinizado, con una representación de hombres del 73% y de mujeres del 27%. No obstante, el segundo grupo profesional de mayor nivel (II) se encuentra feminizado (67% de mujeres y 34% de hombres).

En cuanto al registro retributivo, una vez desagregados los datos y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

Por lo que respecta a la auditoría retributiva realizada, se identifican diferencias porcentuales mayores al 20% en las siguientes escalas analizadas: 1, 4, 5 y 8; aunque dichas diferencias, se deben, a que en una misma escala se agrupan diferentes puestos de trabajo, con diferentes funciones y condiciones laborales. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes.

Propuestas de mejoras:

- La revisión de los sistemas de clasificación profesional, que incluya la perspectiva de género, en los diferentes puestos de trabajo, para garantizar que dichos puestos tendrán igual valor, 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 dichas actividades que se llevan a cabo en realidad sea equivalentes, y fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en estos puestos de trabajo.

6.3. Formación

Las empresas que forman parte de GRUPO TRABLISA disponen de un procedimiento común, la sistemática de los procesos de formación. Con el objetivo de garantizar que la selección de las personas que van a recibir formación está basada en criterios objetivos, para evitar caer en estereotipos de género. El procedimiento además incluye medidas de acción positiva como la preferencia de participación en las formaciones del sexo menos representado.

Propuestas de mejora:

- El aumento de medidas con perspectiva de género, aplicadas en los procesos de formación, para garantizar un acceso igualitario de mujeres y hombres.
- Establecer medidas de acción relacionadas con la planificación y realización de acciones formativas en materia de igualdad y en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como sensibilización en materia de violencia de género, para todo el personal de la empresa.
- La ampliación de los canales de comunicación y difusión de aquellas informaciones relativas a las formaciones que se van a llevar a cabo en la empresa, con la intención de que dichas informaciones lleguen a toda la plantilla por igual y fomentar la participación femenina entre las formaciones.

6.4. Promoción profesional

El proceso de promoción se encuentra descrito en el procedimiento Recursos Humanos, comentado en el apartado de *Selección y Contratación*. En este caso, también se tienen en cuenta pautas con perspectiva de género, para contribuir al equilibrio entre sexos en los puestos de la organización. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que las características organizativas de GRUPO TRABLISA dificultan la promoción profesional de su plantilla.

Propuestas de mejora:

- La revisión del procedimiento de promoción para garantizar que tanto la difusión de las vacantes, como el propio proceso de selección de la persona idónea para la promoción, estén basados en criterios objetivos y transparentes que favorezcan la participación de mujeres en los procesos de promoción profesional.
- La elaboración de un registro desagregado por sexo de las promociones realizadas en cada empresa (teniendo en cuenta las diferentes características laborales del personal), y la planificación de acciones para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.

6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

a. ATESE

Un 65% jornadas registradas son a tiempo completo. Según el índice de concentración de la plantilla, el 43% de las mujeres que trabajan en la empresa lo hacen a tiempo completo, y el 57% restante a tiempo parcial.

Por otra parte, el 99,3% del personal realiza una jornada en horario continuo y sin interrupciones, entre este se encuentran el 99,63% de las mujeres que trabajan en la empresa.

Debido a las características de las actividades realizadas en la empresa, la mayor parte del personal (99,6%) realiza trabajo a turnos, con una representación masculina del 63% y una representación femenina del 37%.

No se observan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%, en los datos extraídos del análisis del registro retributivo de la empresa. Por lo que respecta a la auditoría retributiva, no se observan diferencias superiores al 20% entre las distintas escalas de agrupación analizadas.

b. VISABREN

Un 69% jornadas registradas son a tiempo completo. Según el índice de concentración de la plantilla, el 73% de las mujeres que trabajan en la empresa lo hacen a tiempo completo.

Por otra parte, el 99% del personal realiza una jornada en horario continuo y sin interrupciones, entre este se encuentran el 99% de las mujeres que trabajan en la empresa.

Debido a las características de las actividades realizadas en la empresa, la mayor parte del personal (99%) realiza trabajo a turnos, con una representación masculina del 52% y una representación femenina del 48%.

No se observan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%, en los datos extraídos del análisis del registro retributivo de la empresa. Por lo que respecta a la auditoría retributiva, no se observan diferencias superiores al 20% entre las distintas escalas de agrupación analizadas.

c. TRANSPORTES BLINDADOS

Un 85% jornadas registradas son a tiempo completo. Según el índice de concentración de la plantilla, el 81% de las mujeres que trabajan en la empresa lo hacen a tiempo completo.

Por otra parte, el 95% del personal realiza una jornada en horario continuo y sin interrupciones, entre este se encuentran el 92% de las mujeres que trabajan en la empresa.

Debido a las características de las actividades realizadas en la empresa, la mayor parte del personal (95%) realiza trabajo a turnos, con una representación masculina del 75% y una representación femenina del 25%.

No se observan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%, en los datos extraídos del análisis del registro retributivo de la empresa. Por lo que respecta a la auditoría retributiva, se identifican diferencias porcentuales mayores al 20% en las siguientes escalas analizadas: 1, 4, 5 y 8; aunque dichas diferencias, se deben, a que en una misma escala se agrupan diferentes puestos de trabajo, con diferentes funciones y condiciones laborales. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes.

Propuestas de mejora:

- La elaboración de los siguientes registros anuales por empresa, desagregados por sexos, y empresa según diferentes características laborales.

6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

A parte de las medidas estipuladas en los convenios de aplicación según cada empresa, GRUPO TRABLISA no posee medidas adicionales relacionadas con la conciliación familiar, personal y laboral.

a. ATESE

Se observa una representación equilibrada entre la plantilla que, en 2021, solicitó algún tipo de permiso o excedencia, (45% de mujeres y 55% de hombres).

b. VISABREN

Las mujeres obtienen una mayor representación entre la plantilla que en 2021, solicitó algún tipo de permiso o excedencia, (62% de mujeres y 38% de hombres).

c. TRANSPORTES BLINDADOS

Las mujeres representan el 37% de la plantilla que, durante el 2021, solicitó algún tipo de permiso o excedencia, y los hombres el 63%.

Propuestas de mejora:

- La posibilidad de establecer otras medidas adicionales a las establecidas en la legislación vigente en materia de conciliación.
- La elaboración de un guía en la cual se recojan todas las medidas de aplicación en la empresa;
- La planificación de acciones divulgativas dirigidas al personal sobre las medidas de conciliación que tienen a su disposición; así como la planificación de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad dirigidas a toda la plantilla.

6.7. Infrarrepresentación femenina

a. ATESE

En ATESE existe una infrarrepresentación femenina, ya que las mujeres han representado durante 2021 un 37% de la plantilla total de la empresa. Por lo tanto, no se cumple con los parámetros establecidos por la Ley de Igualdad (3/2007) en la que se establece que no ha de haber una representación de uno de los dos sexos inferior a un 40% ni superior a un 60%.

El 99,7% del personal trabaja en el Área de vigilancia y auxiliares de la empresa, en la cual existe una representación desequilibrada, de hombres (62%) y mujeres (38%). Por otra parte, la mayor parte de la plantilla de la empresa (98,4%) trabaja en el puesto de Auxiliar de servicios, con una representación de hombres del 63% y de mujeres del 37%. En cambio, entre el puesto de Responsable de equipo la representación masculina es del 80% y la femenina del 20%. De esta manera se aprecia tanto una segregación horizontal ya que existe una mayor concentración de uno de los dos sexos según el tipo de puesto, como una segregación vertical en función de la categoría que ocupan. Por lo que se tendrá en cuenta como acción de mejora en el Plan de Igualdad, la inclusión de medidas para disminuir la segregación ocupacional detectada.

b. VISABREN

A nivel de representación, durante 2021 en la empresa no se identifica infrarrepresentación femenina, ya que, un 48% de la plantilla han sido mujeres y un 52% han sido hombres.

La empresa tan solo dispone de dos áreas de trabajo, con lo que el análisis de la segregación por sexos no se puede extender más allá de que la representación masculina y femenina en el área con mayor cantidad de personal (Área de vigilancia y auxiliares), se considera equilibrada.

No obstante, se aprecia cierta segregación horizontal ya que, aunque en el puesto con mayor ocupación (Auxiliar de servicios) la representación de mujeres (48%) y hombres (52%) es equilibrada; y en el puesto de responsable de equipo también se considera equilibrada (46% de mujeres y 54% de hombres), en los otros puestos de la empresa, la presencia en ellos es únicamente de mujeres o de hombres. En los puestos de operador/a – grabador/a y limpiador/a la representación femenina es del 100%, y la representación masculina es del 100% en los puestos de controlador/a y de director/a general. Por lo que se tendrá en cuenta como acción de mejora en el Plan de Igualdad, la inclusión de medidas para disminuir la segregación ocupacional detectada.

c. TRANSPORTES BLINDADOS

En la empresa existe una marcada infrarrepresentación femenina, ya que, un 26% de la plantilla han sido mujeres frente a un 74% de hombres. Cabe señalar que según datos de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), durante el año 2020, en España había 85.700 personal de vigilancia de seguridad en España y de entre estas personas el 13% eran mujeres. En este caso, la representación de mujeres entre el personal de vigilancia de seguridad en la empresa en 2021 ha sido del 27%, por lo que la empresa se encuentra por encima de la media estatal.

Se observa segregación horizontal en función del área de trabajo, asociada a roles tradicionales de género ya que la mayoría de dichas áreas se encuentran masculinizadas, a excepción del Área Administración y el Área de RRHH, la primera con una representación de mujeres del 68% y la segunda con una representación de mujeres del 65%.

En la misma tendencia que en la representación por áreas, la mayoría de los puestos de trabajo tienen una representación masculina superior a la femenina de más del 60%. Los puestos asociados a la administración

como: auxiliar administrativo/a, Oficial 1ª y 2ª administrativa, Jefatura de administración 1ª, existe una mayor representación femenina.

Propuestas de mejora:

- La inclusión de medidas con perspectiva de género adicionales, en procedimiento de RRHH con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en estos puestos de trabajo.

6.8. Retribuciones

a. ATESE

Una vez desagregados los datos extraídos del registro retributivo y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

Por lo que respecta a la auditoria retributiva, una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa, sin obtenerse diferencias superiores al 20% entre las distintas escalas de agrupación.

b. VISABREN

Una vez desagregados los datos extraídos del registro retributivo y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

De la misma forma, por lo que respecta a una auditoria retributiva, una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa, sin obtenerse diferencias superiores al 20%.

c. TRANSPORTES BLINDADOS

En cuanto al registro retributivo, una vez desagregados los datos y analizada la brecha salarial de los puestos de trabajo tomando el conjunto de la masa salarial en base a los conceptos equiparados, los resultados obtenidos no reflejan diferencias entre ambos sexos superiores al 25%.

Por lo que respecta a la auditoria retributiva realizada, se identifican diferencias porcentuales mayores al 20% en las siguientes escalas analizadas: 1, 4, 5 y 8; aunque dichas diferencias, se deben, a que en una misma escala se agrupan diferentes puestos de trabajo, con diferentes funciones y condiciones laborales. Esto provoca que las retribuciones percibidas entre ellos también sean diferentes.

Propuestas de mejora:

- La incorporación de nuevos factores de valoración en la definición de puestos de trabajo, para facilitar las posteriores auditorias salariales y la valoración de los puestos.
- La revisión anual junto con los resultados del registro retributivo las diferencias retributivas mayores al 25% en puestos de trabajo, e incorporar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

6.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

GRUPO TRABLISA, cuenta con un *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo*; elaborado en base al modelo facilitado por el Ministerio de igualdad, por tanto, se adecuada a lo requerido por la legislación vigente. Dicho documento ha sido negociado y aprobado en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En el documento se describe, el compromiso de la empresa en la gestión del acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, siendo aplicable a todo el personal de las diferentes empresas que componen el grupo. También se establece una declaración de principios, los conceptos y conductas constitutivas de acoso, el procedimiento de actuación y el modelo de queja o denuncia. El procedimiento de actuación contempla la determinación de la comisión instructora para los casos de acoso, el inicio del procedimiento mediante una queja o denuncia, y las diferentes fases que conllevaría el procedimiento hasta su resolución y seguimiento.

Propuestas de mejora:

- La planificación y ejecución de acciones para la difusión del Protocolo.
- La incorporación en el Manual de Bienvenida, de un apartado referente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como información sobre el nuevo protocolo de acoso.

6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

GRUPO TRABLISA cuenta con un procedimiento de prevención de riesgos laborales, aunque en él no se estipulan medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género más allá de las indicadas en la normativa vigente en referencia la protección de las mujeres embarazadas y /o en periodo de lactancia. Aunque, cabe señalar que existe un *Protocolo de actuación de protección a la maternidad: Trabajadora gestante o en periodo de lactancia natural*.

Propuestas de mejora:

- La incorporación de 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; y, por otra parte, la difusión del protocolo de actuación de protección a la maternidad.

6.11. Comunicación e imagen interna y externa

GRUPO TRABLISA dispone de un Procedimiento para una comunicación no sexista. En el documento se recogen pautas para evitar el uso sexista del lenguaje y de las imágenes en las empresas.

Propuestas de mejora:

- La incorporación de medidas para la revisión del lenguaje utilizado en la web de la empresa y en las redes sociales de la misma, con la finalidad de evitar el uso del masculino genérico detectado en varias de las publicaciones revisadas.
- Establecer medias para la difusión de informaciones relacionadas con la igualdad en la empresa (política de la empresa, comunicados, noticias y documentos relacionados con el Plan de Igualdad).

6.12. Violencia de género

En GRUPO TRABLISA, se ha realizado una acción de sensibilización en materia de violencia de género, pero no posee actuaciones o medidas específicas con relación a la violencia de género más allá de esta.

Propuesta de mejora:

- La planificación y ejecución de otras acciones para informar sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y su forma de ejercitarlos, recordando además el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo disponible en la empresa.
- La elaboración y difusión de un protocolo de actuación frente a casos de violencia de género.

7. Resultados de las auditorías retributivas

Las auditorías salariales de cada una de las empresas descritas en los Diagnósticos de situación previos se han realizado mediante la Herramienta de valoración de puestos de trabajo elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en base a lo estipulado en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

El objetivo fundamental de la herramienta es el establecimiento y definición de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo que cumple las siguientes características:

- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

El procedimiento de valoración servirá para: identificar las diferencias retributivas que pudieran existir en las empresas y corregir aquellas que, en su caso, resultaran discriminatorias; para prevenir los sesgos de género que puede llevar consigo la utilización incorrecta del método de valoración; y para corregir la política de personal y retributiva de la empresa.

Según lo estipulado en el Artículo 8, del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en cada una de las empresas.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

- **RESULTADOS OBTENIDOS POR EMPRESA**

• **ATESE**

- Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de la ATESE, se han extraído los siguientes resultados derivados de la herramienta:

- **Agrupación por puestos**

A continuación, se presenta el listado de las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración:

| Agrupaciones: | Puesto y Puntos |
|---------------|-----------------------------|
| Agrupación 8 | Director/a general (654) |
| Agrupación 4 | Responsable equipo (312) |
| Agrupación 3 | Auxiliar de servicios (253) |

Los puestos que se encuentran en una misma agrupación se entienden como puestos de trabajo de igual valor en la empresa.

- **Diferencias retributivas en puestos de igual valor**

Una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa. De esta manera, no se han obtenido diferencias porcentuales superiores al 20% en el total del conjunto de la masa salarial.

Por tanto, una vez realizada la auditoría retributiva en base al Real Decreto 902/2020, tampoco se han identificado diferencias porcentuales mayores al 25% en ninguna de las escalas analizadas.

• **VISABREN**

- Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de VISABREN, se han extraído los siguientes resultados derivados de la herramienta:

- **Agrupación por puestos**

A continuación, se presenta el listado de las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración:

| Agrupaciones: | Puesto y Puntos |
|---------------|-----------------------------|
| Agrupación 8 | Director/a general (654) |
| Agrupación 4 | Responsable equipo (312) |
| Agrupación 3 | Operador/a grabador/a (266) |
| | Auxiliar servicios (253) |
| Agrupación 2 | Controlador/a (237) |
| Agrupación 1 | Limpiador/a (140) |

Los puestos que se encuentran en una misma agrupación se entienden como puestos de trabajo de igual valor en la empresa.

- **Diferencias retributivas en puestos de igual valor**

Una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa. De esta manera, no se han obtenido diferencias porcentuales superiores al 20% en el total del conjunto de la masa salarial.

Por tanto, una vez realizada la auditoría retributiva en base al Real Decreto 902/2020, tampoco se han identificado diferencias porcentuales mayores al 25% en ninguna de las escalas analizadas.

- **TRANSPORTES BLINDADOS**

- Tras realizar la valoración de los puestos de trabajo de TRANSPORTES BLINDADOS, se han extraído los siguientes resultados derivados de la herramienta:

- **Agrupación por puestos**

A continuación, se presenta el listado de las agrupaciones de trabajos de igual valor resultantes de la valoración:

| Agrupaciones: | Puesto y Puntos |
|---------------|--|
| Agrupación 8 | Director/a General (682) |
| | Director/a RRHH (682) |
| | Director/a administración (656) |
| Agrupación 7 | Director/a comercial (649) |
| | Director/a técnico (638) |
| | Delegado/a - Gerente (642) |
| | Técnico/a prevención superior (566) |
| | Jefe/a personal (568) |
| | Jefe/a de tráfico (552) |
| | Jefe/a de cámara/ tesorería (559) |
| Agrupación 6 | Jefe/a servicios (532) |
| | Jefe/a de vigilancia (532) |
| | Jefe/a de seguridad (536) |
| | Inspector/a (532) |
| Agrupación 5 | Titulado/a grado medio (448) |
| | Jefe/a de ventas (459) |
| | Supervisor/a CRA (435) |
| | Coordinador/a de servicios (414) |
| | Vigilante/a transportes conductor/a (467) |
| | Vigilante/a explosivos (420) |
| | Vigilante/a de seguridad (431) |
| | Vigilante/a transportes (467) |
| | Escolta (408) |
| Agrupación 4 | Jefe/a administración 1ª (373) |
| | Jefe/a administración 2ª (365) |
| | Programador/a ordenadores (319) |
| | Técnico/a comercial (314) |
| | Analista (341) |
| | Operador/a de seguridad (303) |
| | Revisor/a sistemas (303) |
| | Encargado/a (389) |
| | Oficial 1ª elect y sistemas de seguridad (311) |
| | Guarda marino (360) |
| Agrupación 3 | Operador/a - Grabador/a (275) |
| | Delineante/a - Proyectista (282) |
| | Oficial 2ª elect y sistemas de seguridad (252) |
| | Oficial 1ª administración (271) |
| Agrupación 2 | Auxiliar administrativo/a (212) |

| | |
|--------------|----------------------------------|
| | Oficial 2ª administración (223) |
| | Operador/a soporte técnico (236) |
| | Vendedor/a - promotor/a (242) |
| | Ayudante/a de encargado/a (237) |
| | Oficial 1ª (244) |
| Agrupación 1 | Contador/a pagador/a (197) |
| | Peón/a (106) |
| | Almacenero/a (108) |
| | Ayudante/a (129) |
| | Ordenanza (101) |

Los puestos que se encuentran en una misma agrupación se entienden como puestos de trabajo de igual valor en la empresa.

- Diferencias retributivas en puestos de igual valor

Una vez agrupados los puestos de igual valor, se ha calculado tanto la media como la mediana de las diferentes percepciones salariales, en base al registro retributivo de la empresa. De esta manera, se han obtenido diferencias porcentuales en el total del conjunto de la masa salarial de las agrupaciones 1, 4, 5 y 8. Concretamente en estas escalas se detectan diferencias retributivas superiores al 20% entre sexos, que a continuación se procederán a justificar, no obstante, cabe señalar que la normativa aplicable (Real Decreto 902/2020) exige dicha justificación a partir del 25% de diferencia entre ambos sexos.

Las diferencias retributivas, detectadas en cada una de las escalas de agrupación mencionadas en el apartado anterior vienen dadas, por la presencia en ellas de diferentes puestos cuyas funciones requieren responsabilidades económicas y de supervisión del personal diferentes, además de niveles de riesgos, de organización o condiciones educativas diferentes. Al igual que otras condiciones como (penosidad, destreza, polivalencia, capacidad de gestión de conflictos, habilidades sociales, etc.) que también pueden ser diferentes según la naturaleza de las funciones de cada uno de los puestos que se lleguen a agrupar en una misma escala. Es decir, debemos tener en cuenta que se pueden agrupar puestos con categorías y niveles retributivos diferentes en una misma escala, con diferentes características, funciones y niveles de responsabilidad entre ellos, lo que viene ligado a unos niveles de retribución diferentes, por diferentes pluses a percibir en función del servicio en el cual está destinado cada persona según su puesto de trabajo, relacionados con la peligrosidad, nocturnidad o comisiones ligadas con el ámbito comercial de la empresa.

PLAN DE ACTUACIÓN

| Objetivo: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. | | | |
|---|---|---|---|
| Actuaciones concretas | Persona responsable de implantación y seguimiento | Plazo | Indicador de seguimiento |
| Incorporar nuevos factores de valoración en la definición de puestos de trabajo, para facilitar las posteriores auditorías salariales y la valoración de los puestos. | Responsable RRHH | 18 meses desde la aprobación del plan | Revisión de la Definición de puestos de trabajo |
| Continuar elaborando anualmente el Registro retributivo del total de la plantilla que incluya media aritmética y mediana del Salario base, de cada uno de los complementos y de cada una de las percepciones extrasalariales de modo diferenciado, desagregado por sexo y sobre las agrupaciones de los puestos de igual valor, en base a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores/as. | Responsable de RRHH | 12 meses desde la aprobación del plan y de manera anual | Registro retributivo conforme a la normativa vigente. Análisis de los resultados |
| Revisar anualmente junto con los resultados del registro retributivo las diferencias retributivas mayores al 25% en puestos de trabajo, e incorporar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. | Responsable de RRHH | 12 meses desde la aprobación del plan y de manera anual | Diferencias encontradas y análisis de los resultados. Cambios de puestos realizados |

- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras

La persona o personas responsables establecidas en cada una de las medidas de acción propuestas serán las encargadas de desarrollar todas las actuaciones y de realizar el seguimiento y la evaluación de cada una de ellas.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas, que se incorporará en el Plan de Igualdad. Será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida.

A través de las reuniones de seguimiento anuales, se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas. A través de las reuniones anuales con la comisión se podrán proponer mejoras con la finalidad de conseguir el principio de transparencia retributiva y asegurar la igualdad en materia salarial.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. En este caso su vigencia será de cuatro años. La revisión de la auditoría retributiva se realizará coincidiendo con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

8. Objetivos

8.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de GRUPO TRABLISA en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

1. Incorporar la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en las empresas.
2. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la clasificación profesional, atendiendo a las oportunidades de acceso, selección y contratación en todos los niveles de la empresa.
3. Impulsar acciones formativas en igualdad de oportunidades para todo el personal.
4. Garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo en los procesos de promoción profesional.
5. Favorecer y garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todo el personal de la empresa.
6. Asegurar una política de igualdad retributiva cumpliendo con el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
7. Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
8. Garantizar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
9. Fomentar una comunicación inclusiva tanto de manera interna como externa.

8.2. Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordadas para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

- **Selección y contratación:**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
 - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas, así como reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres
- **Clasificación profesional:**
 - 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.

- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.
- **Formación:**
 - 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.
 - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.
- **Promoción profesional:**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
 - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva:**
 - 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.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - 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.
 - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
- **Infrarrepresentación femenina**
 - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- **Retribuciones:**
 - Garantizar la igualdad retributiva.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**
 - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
- **Comunicación e imagen interna y externa:**
 - 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.

- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
 - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
 - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
- **Violencia de género y víctimas de agresión sexual:**
 - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género / equiparables a las víctimas de agresión sexual.

9. Medidas del plan de igualdad

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.
- Supervisar de la implementación, desarrollo y contenidos, de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Grado de implantación de las medidas del Plan

Objetivo específico 0.1 Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

| | |
|---|---|
| Medida N.º 0.1.1 | Persona responsable de igualdad en la empresa |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta mayo de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Dirección RRHH |
| Recursos asociados | Estimación de 20 horas mensuales de promedio |
| Indicadores de seguimiento | Nombre de la persona que cubra dicha plaza y nombre de la persona suplente |

| Medida N.º 0.1.2 Canal de comunicación en materia de igualdad | |
|---|--|
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta mayo de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Tiempo del departamento de informática para creación y mantenimiento. El tiempo de dedicación por parte del/la agente de igualdad se incluye en la medida 01 |
| Indicadores de seguimiento | igualdad@trablisa.es |

| Medida N.º 0.1.3 Coordinadores/as de igualdad por la parte social dentro del comité de cada centro | |
|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Nombrar coordinadores/as de igualdad por la parte social dentro del comité de cada centro con RLT firmante del plan de igualdad, que cuenten con plantilla igual o superior a 150 trabajadores 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde septiembre de 2023 hasta abril de 2024 |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Dirección de RRHH/Comisión Negociadora del Plan |
| Recursos asociados | Horas remuneradas en función de las personas definidas por empresa /anualmente |
| Indicadores de seguimiento | Nombramiento de una persona por centro que cumpla con las anteriores características con 7 horas al mes |

Área 1: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales de las entidades.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumentar la presencia del género menos representado en niveles de puestos y áreas donde se dan mayores desigualdades.
- Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.

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

Medida 1.1.1

Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación

| | |
|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección RRHH y Responsable de Recursos humanos e Igualdad |
| Recursos asociados | 10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la revisión del procedimiento con perspectiva de género |

| Medida 1.1.2 | | Revisión de los procedimientos de selección |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre 2023 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas | |
| Indicadores de seguimiento | Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación | |

| Medida 1.1.3 | | Revisión de los canales de comunicación de ofertas de trabajo |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 3 horas mensuales personal departamento de RRHH | |
| Indicadores de seguimiento | -Canales empleados -N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 1.1.4 | | Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Alta | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales personal departamento de RRHH | |
| Indicadores de seguimiento | Análisis de un muestreo | |

| Medida 1.1.5 | | Establecer un procedimiento de selección estandarizado en el que se incluya la perspectiva de género |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | Modificar el procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 10 horas del departamento de RRHH asociadas a revisión y generar pautas | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia del documento de procedimiento de selección | |

| Medida 1.1.6 | | Publicitar el compromiso de la empresa con la igualdad |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Publicar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 3 horas de preparación por parte del departamento de RRHH y comunicación interna Coste externo del proveedor de la página web | |
| Indicadores de seguimiento | Muestreo de la documentación | |

| Medida 1.1.7 | | Incorporar criterios de representación equilibrada en el procedimiento de selección |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Incorporar en el Procedimiento de selección una cláusula por la que en la fase final de entrevistas de los procesos de selección para puestos de mandos intermedios o directivos se adopte como criterio la representación equilibrada de sexos dentro de los límites 40-60% | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta diciembre de 2023 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Integrada en otras medidas | |
| Indicadores de seguimiento | Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección | |

| | |
|---|---|
| Medida 1.1.8 | Incluir la perspectiva de género, ante posibles cambios de condiciones laborales de la plantilla |
| Descripción detallada de la medida | En el caso de las transformaciones de contratos temporales a indefinidos, y de contratos de tiempo parcial a jornada completa, introducir en el procedimiento de recursos humanos, una cláusula de acción positiva, para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o la contratación indefinida |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Integrada en otras medidas |
| Indicadores de seguimiento | Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección |

| | |
|---|---|
| Medida 1.1.9 | Registro de información relacionada con los procesos de selección |
| Descripción detallada de la medida | Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección que se lleven a cabo mediante un Informe de seguimiento anual (elaborado por el dpto.. RRHH) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas de preparación de la información/ anualmente (departamento de RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informes de seguimiento, por empresa, donde se incluyan entre otros: N.º de ofertas realizadas por categoría; N.º de solicitudes presentadas por sexos y puesto de trabajo y N.º de personas de nuevo ingreso por sexos y puesto de trabajo |

| | |
|--------------------------------|---|
| 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, así como reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres |
|--------------------------------|---|

| Medida 1.2.1 | Registro desagregado por sexos de los puestos de trabajo de las empresas |
|------------------------------------|--|
| Descripción detallada de la medida | Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 16 horas de preparación anualmente (departamento de RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres, desagregado por empresa |

| Medida 1.2.2 | Incentivar la presencia de mujeres en puestos de trabajo masculinizados |
|------------------------------------|---|
| Descripción detallada de la medida | Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (<i>ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos"</i>) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 15 horas anuales |
| Indicadores de seguimiento | -Muestreo de la documentación -Porcentaje de mujeres y porcentaje hombres que acceden, desagregado por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 1.2.3 | Asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro en las descripciones de puestos de trabajo |
| Descripción detallada de la medida | 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...) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable Igualdad |
| Recursos asociados | 40 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | -Muestreo de la documentación -Porcentaje de mujeres y porcentaje hombres que acceden desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 1.2.4 | Disponer de información sobre las dificultades encontradas en los procesos de reclutamiento de personal de un determinado sexo |
| Descripción detallada de la medida | Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 4 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informe anual desagregados por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 1.2.5 | Disponer de información, desagregada por sexos, relativa a los cambios en las condiciones de trabajo de la plantilla |
| Descripción detallada de la medida | 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 y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 4 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informe anual desagregados por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 1.2.6 | Favorecer que en condiciones de igual idoneidad tendrán preferencia al acceso a puestos de trabajo las personas menos representadas dentro de este |
| Descripción detallada de la medida | Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con porcentajes de mayor desigualdad, desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 1.2.7 | Disponer de información relativa a la cantidad de personas que trabajan en cada provincia donde la empresa desarrolla su actividad |
| Descripción detallada de la medida | Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 2 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje y número de mujeres respecto a hombres, desagregado por provincia y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 1.2.8 | Incremento del porcentaje de representación de mujeres en puestos masculinizados |
| Descripción detallada de la medida | Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje de incremento de mujeres sobre los datos del diagnóstico de situación previo, desagregado por empresa |

| Medida 1.2.9 | | Incorporación de mujeres en los procesos de selección |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección por empresa. Se deberá incluir una explicación de los procesos sin candidaturas femeninas también por empresa | |

| Medida 1.2.10 | | Incremento de la contratación femenina en puestos de nueva concesión tradicionalmente masculinizados |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia. | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo, por puesto de trabajo y por empresa | |

| | |
|---|---|
| Medida 1.2.11 | A igual condiciones de idoneidad, se favorecerá la incorporación femenina en puestos departamentos y/o actividades masculinizadas |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia. |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de Recursos Humanos e Igualdad |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de personas candidaturas y personas que acceden, desagregado por sexo, por puesto y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 1.2.12 | Colaboraciones con entidades externas para favorecer incorporación de mujeres en puestos sin presencia femenina |
| Descripción detallada de la medida | Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 30 horas anuales |
| Indicadores de seguimiento | Nº de colaboraciones establecidas y Nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados, desagregado por empresas |

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación.
- Identificar y definir los puestos de trabajo de la organización, asegurando que todos los puestos de trabajo tienen una denominación neutra.
- Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Objetivo específico 2.1 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

| | |
|---|--|
| Medida 2.1.1 | Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo |
| Descripción detallada de la medida | Realizar una evaluación de los puestos de trabajo 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta abril 2025 |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 30 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo por empresa |

| Medida 2.1.2 | | Revisión de la definición de los grupos profesionales establecida |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | 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. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 30 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos desagregado por empresas | |

| Medida 2.1.3 | | Incorporar el lenguaje inclusivo en el sistema de clasificación profesional |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta abril 2024 | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 10 horas (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de denominaciones neutras | |

| | |
|------------------------------|--|
| Objetivo específico 2 | Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales |
|------------------------------|--|

| | |
|---|---|
| Medida 2.2.1 | Revisión periódica del encuadramiento profesional |
| Descripción detallada de la medida | Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 30 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas y número de personas afectadas, por empresa |

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Conseguir que trabajadoras y trabajadores tengan las mismas posibilidades de disfrutar de la formación.
- Formar en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Augmentar la participación femenina en las formaciones relacionadas con ámbitos de trabajo masculinizados

Objetivo específico 3.1 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.

| | |
|---|---|
| Medida 3.1.1 | Planificar acciones formativas para el personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, formación, comunicación y asignación de retribuciones |
| Descripción detallada de la medida | 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 sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias |
| Personas destinatarias | Personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 y de forma semestral, durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable de RRRHH e Igualdad y personas encargadas de la formación |
| Recursos asociados | Coste estimado externo: 1.000€ (8 sesiones) Estimación 8 horas de formación, estimación 50 personas. |
| Indicadores de seguimiento | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes, desagregado por empresas |

| | |
|---|--|
| Medida 3.1.2 | Planificar acciones formativas para las nuevas incorporaciones |
| Descripción detallada de la medida | Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación. |
| Personas destinatarias | Nuevas incorporaciones y personal subrogado. |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste estimado externo para preparación de material del módulo: 500€ |
| Indicadores de seguimiento | Contenidos de los módulos y Nº de personas formadas por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 3.1.3 | Planificación de formación específica en materia de igualdad para el personal de personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Personal de personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 y de forma semestral, durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste estimado externo: 1.000€ (8 sesiones) Estimación 8 horas de formación, estimación 50 personas. |
| Indicadores de seguimiento | Contenidos de los módulos y Nº de personas formadas desagregado por sexo y por empresa |

| Medida 3.1.4 | | Revisión de los contenidos de las formaciones de reciclaje |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras) | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Coste estimado externo para preparación de material del módulo: 500€ | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de horas y Nº personas formadas desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 3.1.5 | | Revisión de los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad y Comisión de seguimiento | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Revisión de contenidos | |

| | |
|---|---|
| Medida 3.1.6 | Planificar formaciones en materia de igualdad para las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del Plan |
| Descripción detallada de la medida | Formar en igualdad a las personas que forman parte de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente |
| Personas destinatarias | Personas que conforman la Comisión de Seguimiento |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste estimado externo: 500€ anuales Estimación 4 horas de formación |
| Indicadores de seguimiento | Personas de la Comisión formados/as desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 3.1.7 | Planificar acciones de formación en materia de igualdad para el personal de servicios auxiliares |
| Descripción detallada de la medida | Formar en igualdad a todo el personal de servicios auxiliares, pudiendo unir a la formación recibida al inicio de un nuevo servicio o nueva contratación (subrogaciones) |
| Personas destinatarias | Personal de servicios auxiliares |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste estimado externo para preparación de material del módulo: 500€ |
| Indicadores de seguimiento | Nº de hombres y Nº de mujeres formados/as en igualdad, desagregado por empresa |

| Medida 3.1.8 | | Planificar formaciones en materia de igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Formar a las plantillas en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, e igualdad | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Coste estimado externo para preparación de material del módulo: 500€ | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de mujeres y Nº de hombres formados/as desagregado por empresa | |

| Medida 3.1.9 | | Planificar acciones formativas en materia de derechos para mujeres víctimas de violencia de género |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | Realizar acciones formativas específicas para personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género | |
| Personas destinatarias | Personal de RRHH | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Coste estimado externo para preparación de material del módulo: 500€ | |
| Indicadores de seguimiento | N.º de acciones realizadas y personal asistente desagregado por sexo, por puesto de trabajo y por empresa | |

| | |
|---------------------------------|--|
| Objetivo específico 3. 2 | Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa |
|---------------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Medida 3.2.1 | Incentivar la participación de mujeres en las formaciones relacionadas con ámbitos masculinizados |
| Descripción detallada de la medida | Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se ofrezca una formación de estas características a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste campaña: 400€ |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia del contenido de la campaña por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 3.2.2 | Planificar acciones formativas para personas en proceso de reincorporación en la empresa |
| Descripción detallada de la medida | Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración |
| Personas destinatarias | Personal en proceso de reincorporación en la empresa |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de Operaciones de cada División y Dirección RRHH |
| Recursos asociados | 10 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 3.2.3 | Disponer de información relativa a las características de las formaciones previstas en el plan de formación |
| Descripción detallada de la medida | Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, 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. |
| Personas destinatarias | Personas que conforman la Comisión de Seguimiento |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informe de formación por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 3.2.4 | Participación de mujeres en formaciones masculinizadas |
| Descripción detallada de la medida | Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se ofrezca una formación de estas características a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje de participación de mujeres y hombres desagregado por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 3.2.5 | Ampliar las modalidades de formación, para garantizar el acceso a ella de manera igualitaria |
| Descripción detallada de la medida | Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/u online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se ofrezca una formación a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste externo, en función de presupuesto Horas de coordinación de plataforma 20 horas |
| Indicadores de seguimiento | Nº de horas y Nº de personas formadas desagregado por sexo y por empresas |

| | |
|---|---|
| Medida 3.2.6 | Incluir la perspectiva de género en el procedimiento de formación |
| Descripción detallada de la medida | Revisar el procedimiento de formación, donde se incluya la planificación de la formación desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las necesidades formativas del personal |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta diciembre de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida |
| Indicadores de seguimiento | Verificación de la inclusión de la planificación desde la perspectiva de género en el procedimiento de formación |

| Medida 3.2.7 | | Incluir medidas con perspectiva de género en el procedimiento de formación |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Establecer dentro del procedimiento que las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada laboral | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta diciembre de 2023 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida | |
| Indicadores de seguimiento | <p>-Verificación de la inclusión de la cláusula en el procedimiento de formación.</p> <p>-Registro de las acciones formativas realizadas dentro y fuera de jornada, desagregado por sexo y por empresa</p> | |

| Medida 3.2.8 | | Incluir medidas con perspectiva de género en el procedimiento de formación |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | Establecer dentro del procedimiento una cláusula para tener en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada, suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta diciembre de 2023 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida | |
| Indicadores de seguimiento | <p>-Verificación de la inclusión de la cláusula en el Procedimiento de formación</p> <p>-Registro de las acciones formativas realizadas desagregado por sexo y por empresa, según las diferentes características laborales recogidas en la medida</p> | |

Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar la transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Augmentar la presencia de mujeres entre puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico

Objetivo específico 4.1

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

| | |
|---|---|
| Medida 4.1.1 | Incorporación la perspectiva de género al procedimiento de promoción |
| Descripción detallada de la medida | 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 (tabloneros de anuncios, correo interno, circulares, portal del emplead@...) así como de los requisitos para promocionar |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta septiembre de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida |
| Indicadores de seguimiento | Muestreo del procedimiento |

| Medida 4.1.2 | | Disponer de información respecto al nivel de estudios/formación de la plantilla |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 50 horas departamento RRHH | |
| Indicadores de seguimiento | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 4.1.3 | | Incrementar los procesos de promoción interna |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 las empresas | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de promociones internas con relación al Nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, por puesto de trabajo y por empresa | |

| | |
|---|---|
| Medida 4.1.4 | En caso de rechazo, en los procesos de promoción, ofrecer orientación laboral a la persona candidata. |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Personal rechazado en los procesos de promoción |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se dé un caso de rechazo a partir firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Estimación 5 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Registro de datos y Nº de personas desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 4.1.5 | Registrar información relativa a los procesos de promoción realizados |
| Descripción detallada de la medida | Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad y responsables de unidades operativas |
| Recursos asociados | 5 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informe estadístico por empresa |

| | |
|--------------------------------|--|
| Objetivo específico 4.2 | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas. |
|--------------------------------|--|

| | |
|---|---|
| Medida 4.2.1 | Augmentar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios |
| Descripción detallada de la medida | 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 acenso a puestos donde están infrarrepresentadas |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica por grupos de mujeres y hombres desagregado por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 4.2.2 | Facilitar el acceso de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad |
| Descripción detallada de la medida | 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. En el caso de no poderse llegar a los % determinados, se deberá justificar. |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | En función de las características individuales o del caso, se valorará |
| Indicadores de seguimiento | Nº de hombres y mujeres que participan en las formaciones desagregado por empresas |

| | |
|---|--|
| Medida 4.2.3 | Aumentar la presencia de mujeres entre los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada |
| Descripción detallada de la medida | Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta el final de vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 10 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Porcentaje de mujeres por grupo y categoría profesional desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 4.2.4 | Incluir medidas con perspectiva de género en el procedimiento de promoción |
| Descripción detallada de la medida | Incluir en el procedimiento de promoción una cláusula de acción positiva, para que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta diciembre de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Integrada junto con otra medida |
| Indicadores de seguimiento | Verificación de la inclusión de la cláusula en el Procedimiento de promoción y N.º de promociones realizadas, desagregado por sexo y por empresa |

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo
- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Obtener datos desagregados por sexos sobre la siniestralidad en las empresas

Objetivo específico 5.1 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.

| | |
|---|--|
| Medida 5.1.1 | Recopilación de información respecto a los accidentes en las empresas |
| Descripción detallada de la medida | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta septiembre de 2023, y de forma semestral durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable PRL |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Datos de siniestralidad desagregados por sexo, por categoría y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 5.1.2 | Revisión y recordatoria al personal de la existencia de un protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural |
| Descripción detallada de la medida | Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta agosto 2023, y recordatorios semestrales durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección RRHH y Responsable PRL |
| Recursos asociados | 8 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de revisión y Nº de difusiones desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 5.1.3 | Informar a la Comisión de Seguimiento del grado de cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural |
| Descripción detallada de la medida | Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta diciembre de 2023, y durante el mes de enero de cada anualidad |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable PRL |
| Recursos asociados | 3 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados, por empresa |

| Medida 5.1.4 | | Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | 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. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad y Responsable PRL | |
| Recursos asociados | 40 horas (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la incorporación de la perspectiva de género por empresa | |

| Medida 5.1.5 | | Adecuación de la uniformidad |
|------------------------------------|--|------------------------------|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de PRL | |
| Recursos asociados | 4 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género, por empresa | |

| Medida 5.1.6 | | Revisión del contenido de las campañas sobre seguridad y bienestar. |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se elabore una campaña a partir firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH, Responsable RRHH e Igualdad y Responsable PRL | |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la incorporación de la perspectiva de género en las campañas elaboradas, por empresa | |

| Medida 5.1.7 | | Protección de víctimas de violencia de género |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Incorporar en el protocolo de prevención de riesgos laborales, el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta enero de 2024 | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH, Responsable RRHH e Igualdad y Responsable PRL | |
| Recursos asociados | Coste asociado y pactado el precio por sesión en el Contrato | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de los términos incorporados en el protocolo | |

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad de toda la plantilla.
- Facilitar a la plantilla la conciliación de su vida familiar, personal y laboral.
- Conseguir que las trabajadoras y los trabajadores conozcan sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad para que puedan hacer uso de los mismos.
- Conseguir que para las trabajadoras y los trabajadores el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Obtener datos relativos al uso de medidas de conciliación desagregados por sexos

Objetivo específico 6.1

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.

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.1 | Dar a conocer a la plantilla sus derechos y medidas establecidas en materia de conciliación |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta diciembre de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad y Dirección de cada división |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Evidencias de e-Mailyng y publicación por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.2 | Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario |
| Descripción detallada de la medida | El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 10 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado) |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.3 | Garantizar el acceso a las formaciones para toda la plantilla con independencia de sus condiciones laborales. |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de cada división |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.4 | Disponer de los cuadrantes de trabajo con antelación |
| Descripción detallada de la medida | Se entregarán cuadrantes 6 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección Operaciones y Unidades Territoriales |
| Recursos asociados | 40 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Seguimiento en las comisiones de la medida % de cuadrantes anuales/mensuales y plazos a lo largo de la vigencia del Plan |

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.5 | Facilitar a la plantilla la realización de estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional |
| Descripción detallada de la medida | Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH |
| Recursos asociados | Coste asociado a la sustitución y en función del puesto de trabajo |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.6 | Favorecer que la plantilla pueda compaginar la realización de estudios oficiales/desarrollo de la carrera profesional, con el desempeño de su labor en la empresa |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.7 | Movilidad geográfica para personal con familiares dependientes a su cargo. |
| Descripción detallada de la medida | Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| Medida 6.1.8 | | Reserva del puesto de trabajo en excedencia por cuidado de menores de 3 años y cuidado personas dependientes |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de menores de 3 años y excedencia por cuidado personas dependientes (hasta dos años) | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 6.1.9 | | Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | 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 8/2019 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 6.1.10 | | Protección a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 3 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 6.1.11 | | Facilitar a la plantilla la atención de situaciones, relacionadas con menores o personas dependientes que exijan su presencia física. |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Establecer un permiso no 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 académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | <p>-Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa</p> <p>-Se realizará en las comisiones, un seguimiento de la medida para conocer el impacto de su aplicación, y analizar posible revisión de la condición del permiso.</p> | |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.12 | Acompañamiento en casos justificados a menores, mayores de 65 años y personas dependientes. |
| Descripción detallada de la medida | Considerar como no retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas o tratamientos prolongados, a menores hasta los 16, o mayores de 65 años, personas dependientes y enfermedades grave, hasta 2º grado de consanguinidad, con criterios debidamente justificados |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | -Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa -Se realizará en las comisiones, un seguimiento de la medida para conocer el impacto de su aplicación, y analizar posible revisión de la condición del permiso |

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.13 | Posibilidad de elección de turno, si ambos progenitores trabajan en la empresa |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.14 | Cambio de turno o movilidad geográfica para progenitores con guarda o custodia legal exclusiva |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.15 | Adaptación de vacaciones a periodos fijados por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador. |
| Descripción detallada de la medida | Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as menores que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| Medida 6.1.16 | | Ampliación del periodo de acumulación de lactancia |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de <u>16 días</u> . Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. Siempre se respetará los acuerdos superiores de cada comité o acuerdos personales. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 6.1.17 | | Coincidencia del fin de semana libre establecido por convenio colectivo con el régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente. |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos/as establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita, Nº de veces que se aplica Nº de veces que se deniega la medida con justificación, desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 6.1.18 Unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones | |
|---|--|
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por sexo y por empresa |

| Medida 6.1.19 Cambios de jornada/ turnos para el acompañamiento en casos justificados a menores, mayores de 65 años y personas dependientes. | |
|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Las solicitudes recibidas para realizar los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años, mayores de 65 o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de solicitudes recibidas desagregado por sexo y por empresa. Se realizará un seguimiento anual, por empresa, de las solicitudes presentadas, las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. |

| | |
|---|--|
| Medida 6.1.20 | Procesos de RRHH igualitarios para todo el personal |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de solicitudes recibidas por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 6.1.21 | Adaptación de la jornada para los trabajadores/as que tengan a menores de 14 años, mayores de 65 (que justifiquen la necesidad) o con personas dependientes a su cargo. |
| Descripción detallada de la medida | Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores de 14 años, mayores de 65 (que justifiquen la necesidad) o con 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº solicitudes y Nº concesiones desagregado por sexo y por empresa |

Objetivo específico 6.2 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

| Medida 6.2.1 Publicitar entre la plantilla las medidas de conciliación existentes | |
|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de campañas realizadas por empresa |

| Medida 6.2.2 Permiso corresponsable de lactancia | |
|---|--|
| Descripción detallada de la medida | Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta abril de 2024 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de solicitudes concedidas por empresa |

| Medida 6.2.3 Acompañamiento a clases de preparación al parto y exámenes prenatales | |
|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de solicitudes y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Conseguir la composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en los grupos profesionales con menor representación femenina, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Objetivo específico 7.1 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

| | |
|---|--|
| Medida 7.1.1 | Disponer de información relativa a la distribución de mujeres y hombres según puesto y categoría |
| Descripción detallada de la medida | Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo y por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 7.1.2 | Revisión de las políticas de personal y de las prácticas de promoción profesional |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 25 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Informes por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 7.1.3 | Fomento de la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas. |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Plantilla femenina de todas las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se oferte una plaza a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Nº de mujeres y hombres que acceden por empresa |

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.
- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, desde un enfoque de género en cuanto a complementos, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Analizar los resultados del registro y auditoría retributiva por empresa, con la intención de corregir posibles desigualdades.

| | |
|--------------------------------|---|
| Objetivo específico 8.1 | Garantizar la igualdad retributiva |
|--------------------------------|---|

| | |
|---|--|
| Medida 8.1.1 | Continuar elaborando el registro retributivo y la auditoría salarial |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual/bianual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 50 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Registro salarial anual, por empresa Auditoría salarial bienal por empresa |

| Medida 8.1.2 | | Análisis de los resultados del registro retributivo y la auditoría salarial |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 902/2020 BRECHA SALARIAL, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 50 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas | |

| Medida 8.1.3 | | Revisión de los conceptos salariales y criterios de los complementos variables. |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH | |
| Recursos asociados | 8 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Análisis de los conceptos salariales por empresa | |

| | |
|---|--|
| Medida 8.1.4 | Revisión de las definiciones de puestos de trabajo |
| Descripción detallada de la medida | Definir los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas, omitiendo otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...) con la finalidad de reducir o eliminar la brecha salarial de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y revisiones anuales durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 60 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Definiciones de puestos de trabajo por empresa |

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, creando un ambiente laboral en el que se proteja la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Reducir el riesgo en la empresa de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo específico 9.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

| | |
|---|---|
| Medida 9.1.1 | Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo |
| Descripción detallada de la medida | Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023, y revisiones anuales durante toda la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la elaboración o revisión del protocolo |

| Medida 9.1.2 | | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las formaciones de PRL |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se realice una formación sobre PRL a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de PRL | |
| Recursos asociados | 750€ anuales | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia del contenido y Nº de veces que se ha incluido, desagregado por empresa | |

| Medida 9.1.3 | | Formación específica para delegados y delegadas de prevención |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | |
| Personas destinatarias | Delegados y delegadas de prevención | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024, y de manera anual durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad y Responsable de PRL | |
| Recursos asociados | 750€ anuales | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de formaciones realizadas y Nº de horas, desagregado por empresa | |

| | |
|---|--|
| Medida 9.1.4 | Recopilar información sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Informe y Nº de procesos iniciados incluyendo los resultados de los mismos, desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 9.1.5 | Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo |
| Descripción detallada de la medida | Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla todos los centros, y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Coste estimado de material: 300€ |
| Indicadores de seguimiento | Nº de acciones realizadas y contenido de las mismas desagregado por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 9.1.6 | Actualización del Manual de Acogida, haciendo referencia al nuevo protocolo |
| Descripción detallada de la medida | Actualizar la referencia al nuevo protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo incluida en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta agosto de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 5 horas (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Muestreo de la inclusión de la referencia al manual de acogida y en el portal del empleado |

Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VÍCTIMAS DE AGRESIÓN SEXUAL

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos en las trabajadoras y adoptar medidas de apoyo, atención, protección y asesoramiento para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Conocer el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género dentro de la organización, con la intención de hacer efectivo su derecho a la protección.

Objetivo específico 10.1 Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género / equiparables a las víctimas de agresión sexual

| | |
|---|--|
| Medida 10.1 | Dar a conocer a la plantilla los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género |
| Descripción detallada de la medida | <p>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 Ley orgánica 10/2022 y de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho a la reducción de jornada. - Derecho a la adaptación de jornada. - Derecho a teletrabajar - Derecho a la movilidad geográfica y cambio de centro. - Derecho a la suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo. - Derecho a la extinción de contrato con el reconocimiento de situación legal de desempleo - Nulidad del despido el ejercicio de tus derechos como víctima de violencia sexual - Derecho a la remuneración de las faltas de puntualidad y falta injustificadas. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta agosto de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 2 horas (departamento RRHH) |

| | |
|----------------------------|--|
| Indicadores de seguimiento | Muestra de comunicaciones realizadas por empresa |
|----------------------------|--|

| Medida 10.1.2 | | Acreditación de la situación de víctima de violencia genero |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | La acreditación de la situación de víctima de violencia genero se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial condenatoria , orden de protección, resolución judicial que acuerde una medida cautelar, informe del ministerio fiscal , informe de los servicios sociales , informes de los servicios especializados, informe de los servicios de acogida, o por cualquier otro título, siempre que ello este previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso de cada uno de los derechos y recursos | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Dirección de operaciones de cada división | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de casos comunicados desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.3 | | Ampliación del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Dirección de cada departamento | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.4 | | Traslado de la trabajadora víctima de violencia |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.5 | | Derecho a la suspensión del contrato para la trabajadora victima de violencia de género |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato (excedencia, etc.) al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses a los 24 meses. | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| | |
|---|---|
| Medida 10.1.6 | Compensación para 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 |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| | |
|---|---|
| Medida 10.1.7 | Indemnización para la a trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo |
| Descripción detallada de la medida | Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades, Disposición final decimocuarta de la LO 10/2022. |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 10.1.8 | Faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad de mujeres víctimas de violencia de género |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| | |
|---|--|
| Medida 10.1.9 | Salidas durante la jornada de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| Medida 10.1.10 | |
|--|---|
| Recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género | |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de género/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| Medida 10.1.11 | |
|--|---|
| Traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género | |
| Descripción detallada de la medida | Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de género/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección de RRHH y Dirección de Operaciones de cada División |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa |

| Medida 10.1.12 | | Incapacidad temporal de las víctimas de violencia de género |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100%, en las mismas condiciones que el complemento por AT recogido en el ART. 51 del convenio de seguridad (aplicable también al personal de servicios auxiliares) mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.13 | | Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | La empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de género por el número que el especialista estime adecuadas, sin superar en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura previa justificación. | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Responsable PRL | |
| Recursos asociados | <p>Coste estimado en función de coste de contrato. 10 sesiones con un precio máximo de 50€/sesión</p> <p>5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento-</p> | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.14 | | Ayuda económica en concepto mudanza o alquiler del primer mes. |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de genero/agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- Importe acordado en la descripción y en función de la cantidad de casos | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| Medida 10.1.15 | | Asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. |
|------------------------------------|---|--|
| Descripción detallada de la medida | La empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de agresión sexual por el número que el especialista estime adecuadas, sin superar en su caso, las 10 sesiones totales, ni el precio de 50 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura previa justificación | |
| Personas destinatarias | Víctimas de agresión sexual | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección de RRHH y Responsable PRL | |
| Recursos asociados | Coste estimado en función de coste de contrato. 10 sesiones con un precio máximo de 50€/sesión 5 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de veces que se solicita y Nº de veces que se aplica desagregado por empresa | |

| | |
|---|--|
| Medida 10.1.16 | Incorporación a la plantilla de mujeres víctimas de violencia de género |
| Descripción detallada de la medida | Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género |
| Personas destinatarias | Víctimas de violencia de género/agresión sexual |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 10 horas anuales (departamento RRHH) -seguimiento- |
| Indicadores de seguimiento | Nº de colaboraciones establecidas y Nº de mujeres víctimas contratadas, desgagado por empresa |

Área 11: COMUNICACIÓN

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
- Utilizar el lenguaje neutro que impida sesgos de género en publicaciones y comunicaciones de la organización.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.

Objetivo específico 11.1 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

| | |
|---|--|
| Medida 11.1.1 | Sensibilización del personal encargado de las comunicaciones externas de la empresa |
| Descripción detallada de la medida | 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. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Sesión de formación: coste estimado 300€ |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la revisión de la documentación por empresa |

| Medida 11.1.2 | | Uso del lenguaje inclusivo |
|------------------------------------|--|----------------------------|
| Descripción detallada de la medida | Revisar y adaptar el lenguaje utilizado en las comunicaciones tanto internas como externas para que integren un lenguaje inclusivo | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde el momento en que se realiza una comunicación a partir de la firma del Plan y durante toda su vigencia | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 15 horas anuales (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Listado de documentos o comunicaciones revisadas y adaptadas, por empresa | |

| Medida 11.1.3 | | Sensibilización se la plantilla en materia de lenguaje inclusivo |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Establecer campañas de sensibilización sobre el uso del lenguaje no sexista dirigida a toda la plantilla | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable de RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 20 horas (departamento RRHH) | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de campañas realizadas y evidencia de la publicación de las mismas | |

| | |
|---|--|
| Medida 11.1.4 | Informar al personal de nueva incorporación sobre la política de igualdad en la empresa |
| Descripción detallada de la medida | Crear un apartado en materia de igualdad en el Manual de Acogida |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta junio de 2023 |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 3 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Revisión del Manual con inclusión del apartado |

| | |
|---------------------------------|--|
| Objetivo específico 11.2 | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. |
|---------------------------------|--|

| | |
|---|--|
| Medida 11.2.1 | Acciones de sensibilización en materia de igualdad |
| Descripción detallada de la medida | Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH) y coste asociado de soporte |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la creación de la sección y contenidos de la misma, por empresa |

| Medida 11.2.2 | | Publicitar la política de igualdad de oportunidades en GRUPO TRABLISA |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Introducir en la página web un espacio específico del plan para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta abril de 2024 | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH) Coste asociado: 500€ | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la creación del espacio y contenidos | |

| Medida 11.2.3 | | Publicitar el compromiso con la igualdad de oportunidades de GRUPO TRABLISA |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección Compras, Dirección Operaciones y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 3 horas (departamento RRHH) Coste: 500€ | |
| Indicadores de seguimiento | Número de veces que se aplica la medida, desagregado por empresa | |

| | |
|---|--|
| Medida 11.2.4 | Dar a conocer a las empresas colaboradoras la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades |
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 hasta enero de 2024 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección compras, Dirección Operaciones y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 8 horas anuales (departamento RRHH) |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia del documento de política emitido por empresa |

| | |
|---------------------------------|--|
| Objetivo específico 11.3 | Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género. |
|---------------------------------|--|

| | |
|---|---|
| Medida 11.3.1 | Día Internacional contra la Violencia de Género. |
| Descripción detallada de la medida | Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Media |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 8 horas anuales (departamento RRHH - Comunicación) |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la campaña y contenido de esta, por empresa |

| Medida 11.3.2 | | Colaboraciones con el Instituto de las Mujeres u organismos competentes |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 20 horas | |
| Indicadores de seguimiento | Cantidad de colaboraciones realizadas por empresa | |

| Medida 11.3.3 | | Procedimiento de actuación ante casos de violencia de género |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Difundir y dar a conocer procedimiento de actuación ante casos de violencia de género a toda la plantilla a través de los medios de comunicación interna de la empresa | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta diciembre de 2023 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 2 horas (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Cantidad de acciones informativas realizadas por empresa | |

| Medida 11.3.4 | | Sensibilización de la plantilla en materia de violencia de género |
|------------------------------------|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Elaborar campañas de sensibilización sobre la violencia de género dirigidas a toda la plantilla, mediante material divulgativo publicado a través de medios de comunicación internos. Tener en cuenta los días conmemorativos del 25 de noviembre y del 8 de marzo | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 20 horas anuales (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Cantidad de acciones de sensibilización realizadas por empresa | |

| | |
|--------------------------|--|
| Objetivo específico 11.4 | Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. |
|--------------------------|--|

| Medida 11.4.1 | | Difusión de Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | 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 | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta junio de 2023 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 8 horas (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia del diseño y difusión de la campaña por empresa | |

| Medida 11.4.2 | | Dar a conocer quien será la persona responsable de igualdad |
|------------------------------------|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta junio de 2023 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 2 horas (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Nº de personas informadas desagregado por sexo y por empresa | |

| Medida 11.4.3 | | Incluir el estado de implantación del Plan en la memoria anual de GRUPO TRABLISA |
|------------------------------------|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde del momento en que se realice la primera memoria anual a partir de la firma del Plan | |
| Prioridad | Media | |
| Responsables | Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 2 horas anuales (departamento RRHH -) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la creación del espacio en la memoria | |

| Medida 11.4.4 | | Dar a conocer que GRUPO TRABLISA cuenta con un Plan de Igualdad |
|---|--|--|
| Descripción detallada de la medida | Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que GRUPO TRABLISA cuenta con un plan de igualdad | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril de 2023 y durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Comunicación y Marketing y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 5 horas anuales (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la aplicación de la medida | |

| Medida 11.4.5 | | Dar a conocer que personas conforman la Comisión de Seguimiento y sus funciones. |
|---|---|---|
| Descripción detallada de la medida | Informar a toda la plantilla mediante material divulgativo y a través de canales internos, sobre las personas que componen la Comisión de Seguimiento y las funciones que tienen. | |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad | |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta junio de 2023 y realizar recordatorios anuales durante la vigencia del Plan | |
| Prioridad | Alta | |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad | |
| Recursos asociados | 3 horas (departamento RRHH - Comunicación) | |
| Indicadores de seguimiento | Evidencia de la acción divulgativa implantada por empresa | |

Objetivo específico 11.5 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

| Medida 11.5.1 Informar a la plantilla sobre sus derechos en materia de conciliación | |
|--|--|
| Descripción detallada de la medida | 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 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección operaciones de cada departamento y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | 20 horas (departamento RRHH - Comunicación) |
| Indicadores de seguimiento | Folleto y Nº de personas informadas desagregado por sexo y por empresa |

| Medida 11.5.2 Derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | |
|--|---|
| Descripción detallada de la medida | Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla de las empresas que conforman el Plan de Igualdad |
| Cronograma de implantación | Desde abril 2023 hasta abril de 2024 y de manera anual durante la vigencia del Plan |
| Prioridad | Alta |
| Responsables | Dirección del dpto. RRHH y Responsable RRHH e Igualdad |
| Recursos asociados | Integrado junto con otra medida |
| Indicadores de seguimiento | Folleto y Nº de personas informadas desagregado por sexo y por empresa |

*NOTA: Los recursos asociados en cada medida son considerados estimados tanto los importes /horas como su realización (interna o mediante contratación externa)

10. **Ámbito de aplicación y vigencia**

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa. En caso de que se dé, el plan también será de aplicación a las personas con contrato de puesta a disposición (ETT).

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que GRUPO TRABLISA cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de GRUPO TRABLISA situados en: Córdoba, Almería, Pontevedra, Cantabria, Asturias, Zaragoza, Valencia, Girona, Huelva, Coruña, Tarragona, Málaga, Cádiz, Alicante, Bilbao, Sevilla, Barcelona, Madrid, Ceuta/Melilla, Islas Canarias e Islas Baleares.

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 01/04/2023 años, hasta 31/03/2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de GRUPO TRABLISA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

11. Seguimiento y evaluación

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de GRUPO TRABLISA, Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán seguimientos intermedios del plan de igualdad cada 12 meses, realizándose una evaluación final.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
2. Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO TRABLISA | | | |
|--|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Medida | | | |
| Responsable | | | |
| Fecha de implementación | | | |
| Fecha de seguimiento | | | |
| Cumplimentada por | | | |
| Indicadores de seguimiento | | | |
| (Trasladar todos los indicadores señalados en la medida) | | | |
| Indicadores de resultados | | | |
| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado | Falta de recursos humanos | | |
| | Falta de recursos materiales | | |
| | Falta de tiempo | | |
| | Falta de participación | | |
| | Falta de coordinación | | |
| | Falta de conocimiento para la implementación | | |
| | Otros motivos (especificar) | | |
| Indicadores de proceso | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |

| | |
|---|--|
| Dificultades y barreras en la implementación de la medida | |
| Soluciones adoptadas (si es el caso) | |
| Indicadores de impacto | |
| Reducción de las desigualdades | |
| Mejoras producidas | |
| Propuestas de futuro | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | |

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad | | | |
| Nivel de obtención de resultados esperados | | | |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad | | | |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas | | | |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico | | | |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad | | | |

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas.
- Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

| | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Niveles de desarrollo de las acciones | | | |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso | | | |
| El presupuesto ha sido | | | |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido | | | |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

| | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? | | | |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas? | | | |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? | | | |
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? | | | |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Prioridades de acción y calendario de actuación.
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

12. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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, 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 plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

13 . Sistema 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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

14. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del 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).

15. Glosario

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

ACOSO SEXUAL: 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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Plan de Igualdad de Grupo Trablisa acordado el 20 de marzo de 2023

Firmas:

Representación de la empresa

Firmas:

Representación de las personas
trabajadoras