

Plan de Igualdad

EULEN SEGURIDAD, S.A.



EULEN

SEGURIDAD

Índice

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	3
INTRODUCCIÓN	4 - 5
LA EMPRESA	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD:	6
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE EULEN SEGURIDAD	7
ESTRUCTURA	8 - 10
DEFINICIONES	11 - 14
ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL (VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD)	15
PUBLICIDAD DEL PLAN	16
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	17
MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	19 - 20
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD	21
OBJETIVOS GENERALES CUALITATIVOS	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS CUANTITATIVOS Y MEDIDAS	23 - 50

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

EULEN SEGURIDAD, S.A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de Grupo Eulen.

Existe por tanto un compromiso formal de la Dirección de la empresa con el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad. Ello forma parte de los valores esenciales de la organización e, igualmente, de su misión empresarial, todo ello de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad EULEN SEGURIDAD, S.A., desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad, el segundo de la Empresa que pretende mejorar el anterior, apostando por un sistema efectivo de evaluación y seguimiento del plan de igualdad, que preserve la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

INTRODUCCIÓN.

El II Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. (en adelante EULEN SEGURIDAD), se ha diseñado, negociado y elaborado con el firme compromiso de continuar el mantenimiento de las relaciones laborales basadas en medidas orientadas a promover la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a la no discriminación en la empresa.

Es bien sabido que la igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en profusa normativa y textos internacionales, europeos y estatales.

Así, ya la Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam de 1 de mayo de 1997 cuando establece *'la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad'*, objetivo transversal que debe reflejarse en todas las políticas y acciones de los estados miembros.

Por lo que respecta a la legislación nacional, nuestra Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad de todos los españoles y a la no discriminación por razón de sexo, disponiendo asimismo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Ahondando en estos derechos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (En adelante, LOIEMH), que tuvo y tiene como pretensión el hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social incluyendo, por supuesto, el laboral, área en la que como empresa nos corresponde incidir, procurando remover los obstáculos que impiden conseguirla.

La LOIEMH a través de su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento y evaluación, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. y sobre las que la comisión negociadora del presente II Plan de Igualdad ha trabajado conjuntamente.

En este contexto, para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia y de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Así, el presente Plan recoge un conjunto ordenado de medidas de igualdad y de acciones positivas (presente, pasadas y futuras) que pretende servir de motor al principio de igualdad de la compañía, todo ello sin dejar de considerar ni perder de vista las especiales características de la empresa claramente marcadas por la historia del sector de actividad donde se encuentra.

LA EMPRESA.

La empresa EULEN SEGURIDAD (antes PROSE, S.A.) nace en 1974, por lo tanto es una empresa decana en el ámbito de la seguridad, desarrollando su actividad en distintos sectores, con un alto nivel de especialización, en el sector público y en el privado.

Las actividades que desarrolla principalmente EULEN SEGURIDAD son en el área de Vigilancia y protección de activos donde el volumen de plantilla es mayor.

Es evidente que, debido al sector en el que desarrolla su actividad EULEN SEGURIDAD, y que se hace patente en el diagnóstico de la Compañía, ésta atrae de manera natural a determinados géneros.

Dicha actividad y sector han estado históricamente representados mayoritariamente por el género masculino, entre otras cosas por haber estado vetada en el pasado dicha actividad al sexo femenino. Consecuencia de este hecho histórico, es desde hace pocos años que las mujeres se han ido incorporando a este sector, aunque de forma gradual y muy minoritaria.

Según el informe de la principal asociación patronal de empresas de seguridad, la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), sobre el sector de la Seguridad Privada en España en 2020, indica que las personas con categoría de vigilantes de seguridad en activo son 85.700, de las que un 87 por ciento son hombres, siendo el 13 por ciento mujeres. De modo que es un sector altamente masculinizado, algo que se tuvo en cuenta durante el diagnóstico y el posterior diseño de medidas de este II Plan de Igualdad.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

Este Plan es el resultado de la negociación entre la representación legal que ostenta la mayoría de los miembros de los comités de la empresa, sindicatos CC.OO., UGT y USO, constituidos en Comisión negociadora y la representación empresarial.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE EULEN SEGURIDAD.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en EULEN SEGURIDAD.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los Recursos Humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la igualdad dentro de la Compañía.

ESTRUCTURA.

El Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD parte de un análisis de situación de la empresa (diagnóstico de situación) respecto del que se ha diseñado y construido por la comisión negociadora un programa de objetivos y medidas (plan de igualdad) que persiguen mejorar la posición de la empresa en materia de igualdad y, en todo caso, evitar eventuales situaciones de discriminación en la empresa.

Por ello deben destacarse ambos elementos, diagnóstico de situación y plan de igualdad, como pilares fundamentales en este ámbito, al margen de la auditoría retributiva que tiene su tratamiento individualizado:

1.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo 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 (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo.
- 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.

También se analizaron aspectos tales como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

2.- PLAN DE IGUALDAD.

Una vez cerrado el diagnóstico, con sus conclusiones, se definieron los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El presente plan de igualdad contiene lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.
- f) Descripción de medidas concretas, con plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación.

Respecto del programa de actuaciones de este II Plan de Igualdad, tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Por su parte, el programa de actuación (II Plan de Igualdad) se estructura en:

- Los **objetivos** a alcanzar para hacer efectiva la igualdad.
- Las **medidas** necesarias para conseguir los objetivos señalados. Indicando cuáles de las mismas son **prioritarias**.
- Los Departamentos o personas **responsables de su realización**.
- Un cronograma o calendario de implantación: **plazo de ejecución**.
- El **seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas, para comprobar grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Los objetivos generales se refieren al conjunto de Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables y calendario de ejecución para cada una de las áreas siguientes:

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD.
1. ACCESO Y SELECCIÓN.
2. CONTRATACIÓN.
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL
5. FORMACIÓN.
6. CONDICIONES DE TRABAJO.
7. RETRIBUCIONES / AUDITORÍA SALARIAL
8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
11. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

DEFINICIONES.

Acciones positivas: son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (LOIEMH, 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).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art.7).

Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

Brecha salarial: diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Corresponsabilidad: en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Diagnóstico de situación: el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo: se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2).

Discriminación salarial: es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga y del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIEMH, Art.3).

Igualdad efectiva: existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

Indemnización frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.9).

Infrarrepresentación femenina: ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de Igualdad de la empresa: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIEMH, Art.43).

Salud laboral con perspectiva de género: análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Trabajo de igual valor: 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.

Violencia de Género: la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Tutela jurídica efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1).

ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe a toda la plantilla de EULEN SEGURIDAD, S.A. en todos los centros de trabajo y servicios del territorio español y en aquellos centros y servicios donde en un futuro EULEN SEGURIDAD, S.A. pudiera desarrollar su actividad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL: VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo las partes que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma, es decir, desde el día 1 de enero de 2022 a fecha 31 de diciembre de 2025.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente.

PUBLICIDAD DEL PLAN.

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras y de sus órganos de representación en cada una de las delegaciones de EULEN SEGURIDAD igualmente se potenciará la difusión interna y el conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad mediante las plataformas informáticas creadas por la compañía.

En todo caso, una vez publicado el II Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, existe acceso directo a través de la **consulta pública** a través de la web del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON)

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

Como se indicaba al establecer la **estructura** del II Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial tras la modificación operada en dicha norma por mor del Real Decreto Ley 6/2019 de uno 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, y vinculado ello con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, se efectuó con carácter previo al establecimiento de medidas objeto del presente plan de igualdad, un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo en materia de procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo (teniéndose en cuenta en este punto la auditoría retributiva de la empresa), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo; e igualmente otros aspectos como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

El **informe de diagnóstico** de situación de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del RD 901/2020, forma parte del II Plan de Igualdad, y se incorpora como parte del mismo a través de la opción OTROS en el REGCON.

De igual manera, se acompañan los **resultados de la auditoría retributiva** de EULEN SEGURIDAD, S.A. de acuerdo al RD 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva, que forman parte del presente Plan de Igualdad, que igualmente forma parte del mismo incorporado en la opción OTROS habilitada legalmente a tal efecto en el REGCON.

MEDIOS MATERIALES Y HUMANOS.

Respecto de los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad debe atenderse en primer lugar, al número de horas dedicadas por personas de la organización, coordinadoras de igualdad, coordinadores de igualdad corporativos, y personas expertas en extracción de datos.

De igual manera los costes de gestión e implantación de las medidas, formación, que incluyen igualmente horas dedicadas por los profesionales de formación, e igualmente el equipo de personas del departamento de márketing y comunicaciones.

Todo ello para dar soporte personal y material a las distintas materias objeto del Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A.: Proceso de selección y contratación, Clasificación Profesional, Formación, Promoción Profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Violencia de género y Comunicación y sensibilización. Del mismo modo, EULEN SEGURIDAD, S.A. se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones y el material preciso para ellas. Las personas que integran el Departamento de Relaciones Laborales, que es el Departamento que asume la responsabilidad en materia de igualdad, será el que facilite y coordine los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan de Igualdad requiere de un seguimiento que habrá de realizarse a través de evaluaciones periódicas, que analice el grado de su cumplimiento en un nivel adecuado y suficiente, en función de los objetivos marcados, y si fuera necesario la modificación o variación de éstos.

Con la finalidad de realizar ese control del cumplimiento y desarrollo del plan de igualdad se constituirá una Comisión de Seguimiento, que efectuará igualmente la evaluación pertinente del Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento liderará por tanto el análisis sobre el cumplimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por las secciones sindicales de los sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal y por una representación de la empresa. Tendrán la condición de sindicatos más representativos de la empresa a nivel estatal aquellos que tengan una presencia del 10% o más del total de delegados de personal o de los miembros de los comités en la empresa.

El número de personas integrantes de cada una de las organizaciones presentes en la comisión de seguimiento será de tres personas como máximo por organización, y un mínimo de una persona por organización.

En su composición, se procurará una asistencia paritaria entre la representación empresarial y representación social. Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de RRHH considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá como mínimo una vez al año de modo ordinario para analizar si los objetivos propuestos y las acciones acordadas están produciendo los resultados deseados en materia de igualdad; y de modo extraordinario cuando así lo considere cualquiera de las partes preavisando con un mínimo de quince días hábiles.

Junto con la convocatoria de la reunión que se hace a la estructura jerárquica de la empresa, se adjuntarán los puntos del orden del día que podrán ser revisados y que incluirán los siguientes aspectos del Plan Igualdad:

- Examen y análisis del informe sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad.
- Replanteamiento de objetivos si fuera necesario.

- Modificación de las medidas o adopción de nuevas si fuera pertinente.
- Analizar, debatir y, en su caso, aprobar posibles revisiones a llevar a cabo en relación con el contenido del Plan de Igualdad.
- Analizar cualquier propuesta que llegue a la comisión realizada por los propios miembros de la Comisión de Seguimiento, así como del resto de los directores/as y/o gerentes de la empresa y comités de empresa.
- Conocer el número de procedimientos de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo que se hayan producido en el ejercicio. Ello con absoluta reserva de la identidad de las personas denunciadas y denunciantes.
- Como complemento de lo anterior, y a efectos de determinar la efectividad de las actuaciones a seguir, en todo momento, se deberá realizar una evaluación de procesos, en la que se analice el cumplimiento en los siguientes aspectos:
 - Posibles dificultades o incidencias en la puesta en marcha de las acciones.
 - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
 - Seguimiento de medidas

La Comisión de Seguimiento, convocada en sesión extraordinaria, podrá resolver aquellos conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, INCLUYENDO EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD.

En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión de Seguimiento, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, que intervendrá en los términos previstos en el apartado denominado 'SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD'.

Asimismo, potestativamente, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

OBJETIVOS GENERALES CUALITATIVOS.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019, el principal objetivo, del Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD, S.A. es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, acoso sexual y por razón de sexo, comunicación, retribución, salud laboral y violencia de género, en consonancia con los principios y políticas de la compañía, siendo los objetivos generales del presente Plan.

Por lo tanto, los objetivos generales del Plan de Igualdad de EULEN SEGURIDAD son:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en EULEN SEGURIDAD.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de EULEN SEGURIDAD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.

MEDIDAS PRIORITARIAS.

Las medidas prioritarias del presente Plan de Igualdad, aparecerán identificadas con un triángulo en color rojo (▲), y a tal efecto la Comisión de Seguimiento habrá de estar vigilante respecto de su cumplimiento.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Designar un Área/Departamento de la empresa responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con personas con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. ▲	Área designada	Dirección Corporativa de Recursos Humanos.	Primer semestre.

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad. ▲	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Responsables de Selección.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Revisar que el procedimiento estandarizado de selección 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.	Documento del procedimiento.	Responsables de selección.	Un año.
3. Publicitar en la web de la empresa, en los espacios “Encuentra tu empleo” o “Trabaja con nosotros”, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Incorporación del compromiso.	Responsables de selección.	Un año.
4. Formar al personal encargado del acceso a la empresa en la aplicación de contenidos del procedimiento de selección con perspectiva de género.	Número de personas formadas y cargo de responsabilidad. Contenidos de la formación en igualdad desagregado por sexo.	Dirección de Selección de Personal Operativo y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

<p>5. Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participen en los procesos de selección, contratación y promoción profesional, con el fin de asegurar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias ▲</p>	<p>Número de personas formadas del departamento correspondiente.</p>	<p>Dirección de Selección de Personal Operativo y Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>6. Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar, en su caso, la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres.</p>	<p>Muestreo de las fuentes en el seno de la Comisión negociadora.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>7. Garantizar la publicación de anuncios y ofertas de empleo en medios y fuentes de reclutamiento que lleguen tanto a mujeres como a hombres.</p>	<p>Medios de difusión utilizados.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>8. Se establece la preferencia al acceso y promoción del sexo menos representado, en igualdad de condiciones de capacidad, aptitud e idoneidad.</p>	<p>Número de candidaturas desagregadas por sexo. Número de personas seleccionadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>9. En los procesos de selección del personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de diferencia en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros.</p>	<p>Número de mujeres y hombres participantes en cursos de formación para el acceso a la empresa.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

10. Informar a las empresas colaboradoras de las políticas de selección según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, para que acomoden su actuación a tales principios de igualdad.	Información facilitada.	Dirección de la Compañía.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
---	-------------------------	---------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Utilizar políticas de igualdad tendentes a lograr un incremento de presencia femenina en diferentes niveles jerárquicos.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. En los procesos de selección, realizar acciones tendentes a lograr que faciliten el acceso de mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas. Acciones llevadas a cabo	Responsables de selección.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. 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. ▲	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos.	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Proporcionar información a la Comisión de Seguimiento sobre las dificultades de búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como los posibles acuerdos con distintos organismos o entidades.	Información anual a la Comisión de Seguimiento.	Responsables de selección.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Reducir la diferencia en la contratación entre mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.	Dirección de la Compañía / Dirección de RRHH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, jornada, categoría profesional. ▲	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada, grupo profesional.	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo.	Información trasladada a la Comisión	Área de Recursos Humanos	1 año
4. La empresa se compromete a poner los medios necesarios para incrementar el porcentaje de incorporación de mujeres en la Empresa, con especial atención a aquellos puestos de trabajo en los que están subrepresentados.	Con carácter ANUAL se informará sobre el porcentaje de mujeres en la empresa, así como las dificultades sobrevenidas. A tal efecto la Comisión de Seguimiento podrá analizar los eventuales avances en la contratación de mujeres.	Área de Recursos Humanos.	Revisión anual

<p>5. Revisar y modificar los documentos utilizados en los procesos de selección para eliminar las cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto de trabajo: estado civil, nº de hijos/as. Los datos sobre la actividad profesional en empresas anteriores que no sean necesarios para acreditar la experiencia o la progresión profesional que se alegue y los referidos a las preferencias bore puestos de trabajo, figurarán como “opcionales” y, en todo caso, sometidos a la voluntad de la persona. ▲</p>	<p>Documentos revisados.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>1 año</p>
<p>6. En el proceso de cobertura de puestos de mayor jornada, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de género.</p>	<p>Número de mujeres y de hombres que cubren puestos de mayor jornada.</p>	<p>Gerencias</p>	<p>1 año</p>

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. 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 lo previsto en el art. 28.1 del ET.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Durante la vigencia del Plan.
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutras	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías /puestos profesionales			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Detectar eventuales diferencias de condiciones laborales entre personas trabajadoras con igual encuadramiento profesional.	Información anual a la Comisión de Seguimiento de las eventuales diferencias detectadas.	Área de Recursos Humanos.	Anual

4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, basadas en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén dados de alta en la empresa.	Nº de puestos publicados y comunicados / Nº de vacantes convocadas.	Responsables de selección.	Durante la vigencia del plan.
2. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.	Medios facilitados	Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.	Durante la vigencia del plan.
3. En el proceso de cobertura de vacantes a tiempo completo, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de género.	Número de mujeres y de hombres que cubren vacantes a jornada completa.	Gestores/as.	Durante la vigencia del plan.
4. Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos.	Gestores/as.	Durante la vigencia del plan.

<p>5. En los procesos de selección y valoración global para un puesto de promoción interna se establece el compromiso de no aplicar ningún tipo de discriminación en función del sexo de quienes se presenten a cubrir las vacantes que se pueden originar ni de las exigencias físicas del mismo, así como el hecho de que estén disfrutando de un derecho de conciliación, estableciendo como medida dar preferencia a la persona del género con menor representación para el puesto al cual se promociona en igualdad de condiciones de actitudes, aptitudes, preparación y méritos.</p>	<p>Número de mujeres y hombres que promocionan por grupos profesionales y tipo de jornada.</p>	<p>Responsables de selección.</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>
<p>6. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género. ▲</p>	<p>Nº de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto/ Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción</p>	<p>Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>
<p>7. Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo inspectores, coordinadores...) se procederá a reservar inicialmente un 25% de las plazas del curso para personal femenino, en caso de convocarse y siempre y cumplan las aptitudes y requisitos para ello. ▲</p>	<p>En caso de producirse la convocatoria: número de mujeres y porcentaje sobre el total que acceden a los cursos de promoción.</p>	<p>Departamento de formación.</p>	<p>Anual.</p>
<p>8. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo/nivel jerárquico, puesto de origen y de destino, tipo de contrato.</p>	<p>Número de mujeres y hombres que promocionan por grupos profesionales.</p>	<p>Departamento de Selección, Desarrollo y Compensación.</p>	<p>Anual.</p>

5. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades. ▲	Campaña realizada y contenido de la misma.	Departamento de formación.	Anual
2. Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Módulos incluidos y número de personas formadas.	Departamento de formación.	Anual
3. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Muestreo cursos revisados	Departamento de formación.	Anual
4. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, 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. ▲	Módulos incluidos, duración de la formación, modalidad y número de personas desagregado por sexo.	Departamento de formación.	Anual
5. Incorporar en el PLAN DE ACOGIDA un módulo que identifique el Plan de igualdad de la Empresa, con especial referencia a los objetivos que se pretenden con el mismo, así como la existencia de un procedimiento de prevención del acoso a disposición de las personas trabajadoras. ▲	Módulo incorporado.	Área de Recursos Humanos.	Anual

6. En cuanto a la formación ofrecida a las personas trabajadoras, dejando al margen la obligatoria, se establecerá una reserva del 25% de las plazas para mujeres, en el caso de que concurran a la misma. ▲	Número de personas por sexo que acceden a la formación.	Departamento de formación.	Anual
7. Facilitar a la Comisión de seguimiento el contenido de los módulos y cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades.	Contenido de los módulos y formación.	Departamento de formación.	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. El personal con reducción o conciliación de jornada realizará la formación dentro de la jornada laboral.	Número de personas formadas	Departamento de formación.	Anual
2. Incorporar dentro de los cursos de acceso, contenidos relativos al Plan de Igualdad y al Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Contenido formación	Departamento de formación.	Anual
3. Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o on-line, a aquellas personas trabajadoras que no les sea posible acceder a la formación presencial	Nº Horas. Nº personas formadas	Departamento de formación.	Anual
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre la participación de hombres y mujeres, el departamento, el tipo de curso y número de horas. ▲	Informe anual	Departamento de formación.	Anual
5. Facilitar acciones formativas cuando sea preciso en supuestos de excedencias y bajas ambas de larga duración (más de un año) tras la reincorporación	Número de personas formadas por sexo que tras su reincorporación realizan esta formación	Departamento de formación.	Anual

6. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que las trabajadoras y trabajadores puedan inscribirse y realizar acciones formativas que mejoren sus competencias y su desarrollo profesional	Revisión criterios	Departamento de formación.	Anual
7. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva	Publicaciones/año	Departamento de formación.	Anual
8. Fomentar colaboraciones con entidades de formación o similares que pudieran contribuir a la captación de mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados	Informe de acciones/entidades colaborativas	Departamento de formación.	Anual

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. 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.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responda a estereotipos de género.	Gestores/as.	Durante la vigencia del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y clasificación profesional.	Datos de siniestralidad por sexos y clasificación profesional.	Responsable de igualdad.	Anual
2. Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia natural. ▲	Existencia del protocolo en el programa de gestión de la prevención en Eulen Seguridad	Área de Recursos Humanos.	Anual
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Prevención Riesgos Laborales	Anual

<p>4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>Prevención Riesgos Laborales</p>	<p>Anual</p>
---	--	-------------------------------------	--------------

7. RETRIBUCIONES / AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla en el que se analice la información estadística sobre los valores medios y mediana de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de contrato y jornada, para su traslado a la Comisión de Igualdad. ▲	Estudio salarial	Área de Recursos Humanos.	Un año
2. En el caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, la empresa se compromete a activar medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a presentar ante la comisión de seguimiento	Área de Recursos Humanos.	Un año
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Área de Recursos Humanos.	Vigencia del plan
4. Establecer un compromiso de empresa “a trabajo de igual valor igual retribución” en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Nº documentos incluidos	Área de Recursos Humanos.	Un año
5. Comprometer a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para que haga análisis del Plan de Actuación para la corrección de desigualdades retributivas detectadas en la auditoría retributiva y, en su caso, análisis de la eventual brecha salarial superior al 25% que se haya podido detectar en el Registro Salarial de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. ▲	Indicación de esta competencia a la Comisión de Seguimiento.	Área de Recursos Humanos.	Un año

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Preservar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación. ▲	La Comisión de Seguimiento informará de las eventuales incidencias que se produzcan en el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación.	Componentes de la Comisión de Igualdad.	Anual
2. Incluir en el PORTAL DEL EMPLEADO el Plan de igualdad. ▲	Plan de igualdad publicado	Área de Recursos Humanos.	Un año
3. Informar sobre los derechos de conciliación que corresponden a las parejas de hecho.	Información facilitada.	Componentes de la Comisión de Igualdad.	Un año
4. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	Estudio/s efectuado/s	Componentes de la Comisión de Igualdad.	Un año

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares).	Nº de personas que se hayan acogido a las medidas de concreción de jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.	Área de Recursos Humanos.	Un año
2. Reservar el puesto de trabajo durante año y medio, para aquellas personas trabajadoras que disfruten de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares). ▲	Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan
3. Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Solicitudes efectuadas.	Gerencias y personal de gestión de servicios – Jefaturas de RRHH	Durante la vigencia del plan
4. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho de reserva del puesto de trabajo y condiciones de hasta un máximo de 4 meses para las personas en trámites de adopción internacional, debidamente justificada.	Solicitudes realizadas	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan
5. Ampliar con 3 días más de permiso no retribuido en caso de enfermedad/fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando el hecho causante fuera en España, previa justificación del hecho causante.	Medida adoptada	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan

<p>6. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto de trabajo y exista vacante ofertada.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>7. Los y las trabajadores/as que, teniendo menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puede coincidir con sus hijos y/o hijas en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales coincida con dicho calendario. Dicha comunicación deberá notificarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual. En caso de concurrir varias personas con idéntica petición en el mismo servicio y para las mismas fechas, deberá quedar garantizada la correcta cobertura del mismo mediante acuerdo entre las personas peticionarias.</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>8. El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular ese permiso en jornadas completas de 15 días naturales. ▲</p>	<p>Nº de personas. Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>9. El permiso retribuido convencional por accidente o enfermedad grave, siempre que requiera hospitalización, podrá ser solicitado dentro de los 15 días posteriores al ingreso, independientemente de que durante este periodo se produzca el alta hospitalaria (no médica), debiendo ser debidamente justificado. ▲</p>	<p>Número de personas Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>10. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se tendrá en consideración a los efectos de un eventual traslado de personal operativo, la situación familiar como criterio a valorar para la concesión del mismo.</p>	<p>Número de traslados por sexo</p>	<p>Gestores/as.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

<p>11. Con el fin de promover la conciliación laboral, personal y familiar se procurará evitar desplazamientos fuera de la localidad, entendida en los términos definidos en el Convenio Colectivo aplicable los Convenios Colectivos de aplicación, de mujeres en situación de embarazo y trabajadores que disfruten de reducción de jornada por guarda legal o cuidado del bebé lactante (salvo mejoras de Convenio Colectivo), todo ello siempre que sea compatible con el servicio y con la prestación laboral. ▲</p>	<p>Número de solicitudes</p>	<p>Gestores/as.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>12. Se aceptará la concreción horaria en supuestos de reducción de jornada por guarda legal, aunque aquella difiera de la jornada ordinaria, cuando dicha necesidad se justifique y no suponga perjuicio para la empresa, en relación con sus necesidades organizativas.</p>		<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>13. La empresa deberá tener en cuenta, siempre que no perjudique el servicio, que las personas trabajadoras puedan ver garantizado el régimen de visitas establecido judicialmente para los fines de semana.</p>	<p>Número de solicitudes</p>	<p>Área de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla (revisar todas las medidas, actualizado al día 1-1-21)

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Aumento de los permisos, etc., solicitados por los hombres.	Gestores/as.	Durante la vigencia del Plan
2. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a la mitad de las vacaciones devengadas, tanto del año en curso, como las correspondientes al año anterior. ▲	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida. Aumento de los permisos, etc., solicitados por los hombres.	Área de Recursos Humanos.	Durante la vigencia del Plan
3. En el caso de que existiesen discrepancias entre varios trabajadores sobre el periodo de vacaciones, se valorará la situación de aquellas personas trabajadores con responsabilidades familiares que tengan a su cuidado directo a menores de 12 años o persona con diversidad funcional física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. En el caso que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa esta preferencia únicamente podrá ser ejercitada por uno de ellos.	Información facilitada a los gerentes y gestores de la empresa.	Gestores/as.	Durante la vigencia del Plan

9. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales. ▲	Análisis de la plantilla por puesto y categorías profesionales disgregada por sexo	Componentes de la Comisión de Igualdad.	Un año
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe	Componentes de la Comisión de Igualdad.	Anual

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Formar en materia de Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Informar sobre los procedimientos abiertos en este ámbito.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Departamento de formación.	Anual
2. Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo. ▲	Nº de personas formadas.	Responsables de formación y Dirección de RRHH/RRL	Vigencia del plan de igualdad
3. La empresa presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el número de denuncias tramitadas y archivadas por provincia/zona. ▲	Informe realizado	Dirección de RRHH/RRL	Anual
4. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Nº de cursos y personas formadas. Personal con dirección de equipos formado.	Departamento de formación.	Anual

11. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar un procedimiento de actuación para los casos de violencia de género. ▲	Procedimiento implantado.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.	Chequeo de la difusión.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
3. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se disfrutarán 3 días de permiso retribuido para el cambio de domicilio	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	Dirección de RRHH/RRLL.	Anual
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de contratos y de colaboraciones establecidas.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
5. Se pone a disposición de toda la plantilla un teléfono de orientación social. El teléfono es el 900 50 70 47, y se puede utilizar a la hora que se desee, todos los días del año.	Nº de veces solicitado. Nº de veces que se ha aplicado la medida. Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
6. No computarán como incumplimiento laboral las faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad

7. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas.	Información solicitada.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
8. Facilitar, para hacer efectiva la protección o el derecho de la persona víctima de violencia de género a la asistencia social integral, la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
9. A la trabajadora víctima de violencia de género se le reconocerá, para su protección o para su asistencia social integral, el derecho a optar por un cambio de centro de trabajo, siempre que sea posible y haya disponibilidad para ello, que podrá ser tanto dentro de la localidad como fuera de la misma. Este derecho se podrá ejercitar en los términos establecidos por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida, con indicación de los efectuados dentro y fuera de la localidad de origen.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
10. En los supuestos de aplicación de la regulación legal reconocida con la movilidad geográfica como consecuencia de violencia de género, la trabajadora tendrá derecho a un anticipo de tres mensualidades de su retribución.	Número de solicitudes. Número de veces que se ha aplicado la medida.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad
11. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Gestores/as.	Vigencia del plan de igualdad
12. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica tanto de la víctima como de sus hijos/as, cuando por causa justificada, esta atención no pueda realizarse en horario no laboral.	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Gestores/as.	Vigencia del plan de igualdad
13. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la violencia de género. ▲	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.	Responsable de violencia de género.	Vigencia del plan de igualdad

12.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista.	Dirección de RRHH/RRLL.	Anual
2. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Nº de canales revisados, vía muestreo, a petición de la Comisión de Seguimiento	Dirección de RRHH/RRLL.	Anual
3. Redactar una guía de lenguaje inclusivo	Documento	Área de RRHH	Segundo año de vigencia del plan de igualdad
4. Formar y 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.	Nº de personas por sexo formadas	Instituto de Formación – área de RRHH	Vigencia del plan de igualdad
5. Fomentar que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla incluyendo su texto en la plataforma informática en entorno WEB que pueda habilitar la empresa. ▲	Medios utilizados	Dirección de RRHH/RRLL.	Vigencia del plan de igualdad

6. Con el fin de garantizar la difusión del contenido del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso, se facilitará el mismo a la RLT.	Ejemplares repartidos.	Dirección de RRHH/RRLL.	Vigencia del plan de igualdad
--	------------------------	-------------------------	-------------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tabloneros de anuncios u otros medios accesibles a la plantilla.	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación	Dirección de RRHH/RRLL/RRLL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad informando del plan, de su estado. ▲	Espacio dedicado a la igualdad incluido.	Dirección de RRHH/RRLL/RRLL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Utilizar en la página web los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Utilización de logotipos	Dirección de RRHH/RRLL/RRLL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios	Mensaje trasladado	Dirección de RRHH/RRLL/RRLL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
5. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de coordinadores de igualdad, como personas que pueden resolver dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad.	Comunicación realizada	Dirección de RRHH/RRLL/RRLL	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6. Realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Campañas realizadas	Dirección RRHH/RRLL/RRLL	de	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
7. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativas (asistentes).	Dirección RRHH/RRLL/RRLL	de	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
8. Informar anualmente a la RLT sobre la aplicación del plan de igualdad.	Información realizada	Dirección RRHH/RRLL/RRLL	de	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa (REDACCIÓN ALTERNATIVA DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2 ANTERIOR)

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de “igualdad de oportunidades” en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla	Acciones informativas efectuadas	Responsable de igualdad	6 meses
2. introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	creación del espacio y contenidos	Responsable de igualdad	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
---------	-------------	---------------------	------------

1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género	Campaña y contenido	Responsable de igualdad	Anual
--	---------------------	-------------------------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña	Responsable de igualdad	A la firma del plan
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas que coordinan la igualdad en la empresa, facilitando su contacto.	Acciones informativas realizadas	Responsable de igualdad	3 meses desde el nombramiento
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Dirección RRHH	Anual
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Aplicación de la medida	Responsable de igualdad	A la obtención de las acreditaciones

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

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Elaborar un Plan Específico de Conciliación y Corresponsabilidad durante la vigencia del Plan.	Plan Elaborado	Responsable de igualdad	Durante la vigencia del Plan