

III PLAN DE IGUALDAD DE
TRATO Y OPORTUNIDADES

III Plan de Igualdad

SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.

05/05/2023 - 05/05/2027

COLABORAN:

UGT  Seguridad
FeSMC

CCOO
hábitat

UNIÓN SINDICAL OBRERA
FTSP-USO
Federación TRABAJADORES
SEGURIDAD
PRIVADA

CSIF
CENTRAL SINDICAL
INDEPENDIENTE Y
DE FUNCIONARIOS

alternativasindical
alternativasindical
Sindicatos independientes de la Seguridad Privada

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Seguridad Integral Secoex S.A.....	3
3. Características generales de la empresa	4
4. Compromiso con la igualdad.....	4
5. Ámbito de aplicación y vigencia	4
6. Análisis.....	6
6.1. Metodología y fuentes de información utilizadas	6
6.2. Periodo de referencia de los datos analizados	8
6.3. Fecha de realización del diagnóstico	8
6.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración	8
7. Conclusiones del análisis de datos	9
7.1. Selección y contratación.....	9
7.2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	10
7.3. Formación.....	10
7.4. Promoción profesional	11
7.5. Condiciones de trabajo	12
7.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral	12
7.7. Infrarrepresentación femenina.....	12
7.8. Retribuciones.....	13
7.9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	14
7.10. Comunicación e imagen interna y externa	14
7.11. Violencia de género.....	14
8. Objetivos	16
8.1. Objetivos generales	16
8.2. Objetivos específicos.....	17
9. Medidas del plan de igualdad.....	20
10. Seguimiento y evaluación	109
11. Procedimiento de modificación.....	115
12. Sistema de resolución de conflictos	116
13. Registro del plan de igualdad	116
14. Glosario	116
15. Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo	116

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. 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.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del III Plan de Igualdad de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.

Este informe trata 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 del informe diagnóstico, 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 SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. 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 del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo 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 en el ejercicio de 2021 (01/01/2021 - 31/12/2021).

2. SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX SA					
NIF	A06072979					
Domicilio social	Calle Nevero Doce, nº 6, A17, 06006 Badajoz					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANOMINA					
Año de constitución	1988					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JOAQUIN RUBIALES RIVERO					
Cargo	ADMINISTRADOR					
Telf.	900732731					
e-mail	RRHH@GRUPOSECOEX.COM					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	LOURDES CALATAYUD MATOS					
Cargo	AGENTE DE IGUALDAD					
Telf.	900732731					
e-mail	IGUALDAD@GRUPOSECOEX.COM					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SEGURIDAD PRIVADA					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESTATAL					
Convenio de Aplicación	Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	363	Hombres	1820	Total	2183
Centros de trabajo	EXTREMADURA/ANDALUCÍA/VALENCIA/CEUTA/MELILLA/MADRID/MURCIA/GALICIA/CASTILLA LEÓN					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	58	Total	66

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX SA fue constituida en el año 1988, desde entonces, hemos crecido exponencialmente, llegando a casi todo el territorio nacional y creando delegaciones en varias comunidades autónomas, entre ellas, Extremadura, Madrid, Andalucía, Valencia y Ceuta.

La actividad principal de la empresa es ofrecer a terceros un servicio de seguridad integral a medida. Para tal fin, SECOEX ofrece la contratación de servicios de vigilantes de seguridad, Central Receptora de Alarmas y la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad y/o de protección contra incendios

El personal que se encuentra en las delegaciones es el personal de estructura de la empresa, la mayoría de personal técnico y operativo se encuentra desempeñando sus funciones en las instalaciones de nuestros clientes.

Nuestro enfoque sobre cómo llevar a cabo la actividad profesional se ve definido por una serie de valores, derivados de nuestra misión y visión sobre la compañía y la industria en que desarrollamos nuestro trabajo. Las siguientes líneas resumen ese enfoque y sirven como líneas directrices para desarrollar nuestra estrategia.

NUESTRA MISIÓN

La misión de Secoex es prestar a empresas, instituciones y particulares, soluciones globales de seguridad que les permitan vivir y desarrollar sus actividades con total tranquilidad.

NUESTRA VISIÓN

Nuestra implantación a nivel nacional nos posiciona entre las 10 primeras empresas del sector por volumen de negocio, ofreciendo soluciones de seguridad privada que cubran las necesidades de clientes, optimizando sus costes y creciendo de forma sostenida y sostenible.

NUESTROS VALORES

Nuestra forma de abordar la seguridad está basada en una serie de ventajas competitivas que nos posicionan como referentes en nuestro sector para prestar soluciones globales con lo que puedan vivir y desarrollar sus actividades con total tranquilidad

4. COMPROMISOS CON LA IGUALDAD

En SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. 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.

La empresa asume 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, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

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. 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.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo señalados, a continuación, y todos aquellos que durante la duración del Plan de Igualdad entrasen en vigor:

- BADAJOZ
- CACERES
- SEVILLA
- JAEN
- MALAGA
- CORDOBA

- MADRID
- CIUDAD REAL
- TOLEDO
- ALICANTE
- VALENCIA
- CEUTA

Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 05/05/2023 hasta 05/05/2027.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del IV plan de igualdad de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

6. ANÁLISIS

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

6.1. 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 de la empresa. 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 el 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.
- k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico 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 del diagnóstico 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 con 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

- Programa de Base de datos de RRHH con información de la plantilla (Freemática).
- Documentación e informes sobre políticas, procesos, herramientas e iniciativas llevadas a cabo por el departamento de personal con respecto a la gestión de la plantilla.

- Entrevistas con personas clave de la organización en la gestión de personal.
- Encuesta a 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 el Convenio Colectivo 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. Se ha realizado la encuesta elaborada por el Ministerio de Igualdad que recoge aspectos relevantes para el diagnóstico del plan de igualdad a la plantilla.

6.2. 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 en el ejercicio 2021 (01/01/2021-31/12/2021) y a la actividad desarrollada durante los años 2020-2021 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

6.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado desde el momento en el que se constituye la Comisión Negociadora de Igualdad, el día 15/07/2022, hasta la aprobación del diagnóstico de situación de Igualdad, el día 17/02/2023

6.4. 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:

De una parte, como representación empresarial:

- M^a Gabriela Álviz Martín, en calidad de Directora RRHH
- D^a Lourdes Calatayud Matos, en calidad de Agente de Igualdad

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Carlos Macía López, FESMC-UGT, RLPT
- Ana Martínez Pastor, FESMC-UGT, RLPT
- Purificación Gañan Plata, CCOO del hábitat, RLPT
- Fernando Tejado Silva, CCOO del hábitat, RLPT
- Clemente Rosado Rodríguez, FTSP-USO RLPT
- Cesar Neupavert Díaz, FTSP-USO, RLPT
- Jose Antonio Del Hoyo Macías, CSIF RLPT
- María Torvisco Felipe, CSIF RLPT
- Rafael Vazquez Blanca, Alternativa Sindical, RLPT
- Nicolas Valera Calvo, Alternativa Sindical, RLPT

De otra parte como representación de los centros sin RLPT

- María Luisa Cubero Rincón, FESMC-UGT, responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del hábitat
- Ana Vanesa Navarro Rodriguez, secretaria de igualdad de la FTSP - USO

Asesoras/es parte social

- Lourdes Herrezuelo como asesora de CSIF
- Antonio Pino Franco como asesor de CCOO del hábitat

7. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE DATOS

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

7.1. Selección y contratación

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Nuevas incorporaciones	Incremento de 2,49 puntos respecto al año anterior incorporaciones de mujeres en la empresa	
Contrataciones temporales	No existe diferenciación por sexo del tipo de contrato en las nuevas incorporaciones	Predominación de nuevas contrataciones temporales en ambos sexos
Transformación de contratos temporales a indefinido	Equilibrio en la transformación de contratos temporales a indefinido en ambos sexos	
Incorporaciones por Grupo Profesional	Se mantiene las incorporaciones de mujeres en puestos ejecutivos	Las nuevas incorporaciones del Grupo Prof 1 son hombres
Proceso de Selección	Protocolo de Acceso al Empleo elaborado por la Agente de Igualdad	No se ha realizado formación al personal encargado de la publicación de las ofertas y entrevistas

Propuestas de mejoras:

- Seguir incrementando el acceso de mujeres a los procesos de selección para poder aumentar su presencia en la empresa
- Incrementar las contrataciones indefinidas en las mujeres
- Seguir fomentando la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad

- Revisar el Procedimiento de Acceso al Empleo así como su documentación para posible actualización

7.2. Clasificación profesional

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Sistema de Clasificación Profesional	Existe un sistema de clasificación profesional objetivo y transparente conforme al convenio	
Estudio estadístico desagregado por sexo	Se ha realizado un estudio estadístico en base al área, departamento, grupo profesional y responsabilidad, desagregado por sexo	
Resultados	Se mantiene la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad	El departamento con mayor masculinización es el departamento electromecánico
Valoración de Puestos de Trabajo	Se ha realizado la Valoración de Puestos de Trabajo con la herramienta del Ministerio de Igualdad	

Propuestas de mejoras:

- Realizar la VPT periódicamente para estudiar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de igual valor
- Revisar el uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional

7.3. Formación

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Se ha impartido formación en materia de igualdad	
	Existe un Plan de Formación Anual acordado con la RLT	
	Formación en materia de igualdad a mandos intermedios	
		El porcentaje de participación de la plantilla en la formación

		en materia de igualdad no supera al 40%
		No se ha dado formación en materia de igualdad a los responsables de diferentes áreas (comunicación, selección, formación, etc.)

Propuestas de mejoras:

- Fomentar la participación en la formación en materia de igualdad
- Formar en igualdad a los responsables de los diferentes departamentos de estructura (comunicación, contratación, formación, etc).
- Seguir formando a los mandos intermedios y dirección en materia de igualdad
- Fomentar la participación en la formación con medidas de conciliación familiar y modalidad online

7.4. Promoción profesional

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		No se han realizado promociones en la empresa en 2020-2021
	Existe un procedimiento estándar para las promociones	

Propuestas de mejoras:

- Revisar y establecer un procedimiento estandarizado con perspectiva de género
- Promover la participación de las trabajadoras en las vacantes disponibles

7.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Protocolo de Prevención de Riesgos laborales en situación de embarazo y lactancia natural	

		Poca difusión del Protocolo
--	--	-----------------------------

Propuestas de mejoras:

- Incluir la perspectiva de género al ámbito de prevención de riesgos laborales

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

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
		Poco uso del permiso del cuidado del lactante observado en hombres

Propuestas de mejoras:

- Dar publicidad y fomentar el uso de estas medidas
- Dar difusión al permiso del cuidado del lactante
- Mejorar las medidas legales

7.7. Infrarrepresentación femenina

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Existe una representación de mujeres en el comité de dirección similar a la representación total de la empresa	
		Existe una infrarrepresentación femenina en todos los puestos (excepto en administración) debido al sector altamente masculinizado en el que nos encontramos
		Los puestos de responsabilidad son ocupados mayoritariamente por hombres
	Existe una representación de mujeres en la representación legal de las personas trabajadoras equitativa al a representación a nivel general de empresa	

Propuestas de mejoras:

- Incrementar la presencia de las mujeres en los puestos donde se encuentran menos representadas

7.8. Retribuciones

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Auditoría Salarial	En la realización de la Auditoría salarial no se han detectado indicadores de desigualdad salarial que deban ser justificadas	
Valoración de Puestos de Trabajo	Se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde con la normativa de aplicación	
Registro Retributivo	Se ha realizado el registro retributivo con las herramientas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad	
	No se han detectado diferencias salariales superiores al 25% entre hombres y mujeres	

Propuestas de mejoras:

- Realizar estudios periódicos para velar por la igualdad retributiva en la empresa

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

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Protocolo	Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el II Plan de Igualdad de la empresa	Desactualizado con la nueva normativa
Formación	Formación en esta materia a los mandos intermedios y vigilantes de seguridad de la empresa	

Propuestas de mejoras:

- Formar en esta materia al comité de empresa
- Actualizar y aprobar a la firma de este plan el protocolo actualizado
- Incluir esta área en Prevención de Riesgos Laborales
- Realizar acciones de sensibilización

7.10. Violencia de género

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
II Plan Igualdad	Medidas incluidas en el II Plan de Igualdad	
Protocolo		Inexistencia de Protocolo

Propuesta de mejora:

- Mejorar las medidas legales
- Dar publicidad de estas medidas
- Realizar Protocolo de actuación ante trabajadoras víctimas de violencia de género

7.11. Comunicación e imagen interna y externa

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Página web	Plan de igualdad publicado en la página web	
Canal de denuncias	Canal de denuncias habilitado	
Publicación RRSS	Publicación en redes sociales en días señalados (8M, 25N)	
	Publicación fomento de medidas de corresponsabilidad	
		No se ha dado formación a las personas responsables de la comunicación e imagen de la empresa

Propuestas de mejora:

- Formar en igualdad a las personas responsables de la comunicación e imagen de la empresa
- Difundir las medidas del III Plan de igualdad por los diferentes medios de comunicación
- Realización de diferentes campañas en materia de igualdad

7.12. Resultados Auditoría Retributiva

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, es decir, una vigencia de 4 años (05/05/2023-05/05/2027)

Metodología

Para la valoración de puestos de trabajo y el registro retributivo se han utilizado las herramientas ofrecidas por el Ministerio de Igualdad, creadas para tales fines, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con los datos obtenidos en el ejercicio de 2021 (01/01/2021-31/12/2021).

Conclusiones

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Resultados	No se han detectado diferencias salariales superiores al 25% entre hombres y mujeres	
Retribuciones totales		Se puede observar un 9% de diferencia salarial en favor de los hombres
Diferencias salariales por escalas en favor de los hombres		Se observan diferencias salariales inferiores al 25% a favor de los hombres en las escalas 1,2,3,4,6
Diferencias salariales por escalas en favor a las mujeres		Se observan diferencias salariales inferiores al 25% en favor de las mujeres en las escalas 5 y 7

Plan de Actuación

Objetivos:

Velar por la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres en la empresa

Plan de Actuación:

Dado que no se han detectado diferencias salariales superiores al 25% entre hombres y mujeres, el plan de actuación a seguir por la empresa, se trata de realizar un seguimiento periódico de las retribuciones mediante el registro salarial y la auditoría salarial, mejorando la normativa en caso de detectar diferencias salariales mayores al 20% y aplicar medidas correctoras en su caso.

Estas medidas están ubicadas en el área 8 de retribuciones, entre las medidas 8.1.1-8.1.3

Seguimiento

Se realizará registro retributivo anual y auditoría retributiva cada dos años por parte de la agente de igualdad de la empresa y con traslado por informe al comité de seguimiento igualdad. En caso de detectar diferencias salariales superiores

8. Objetivos

8.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. 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:

- 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.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles. Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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 oportunidades en los procesos de selección.
 - Eliminar los sesgos de género en los procesos de selección de las candidaturas.
 - Equilibrar los distintos niveles profesionales de la organización.
 - Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres en todas las condiciones de trabajo.
 - Limitar, en la medida de lo posible, el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos) para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de la plantilla.
- **Clasificación profesional:**
 - 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.
 - Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a los niveles donde se encuentran infrarrepresentadas.
 - Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- **Formación:**
 - 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.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida y sesgos inconscientes a toda la plantilla, así como a las Comisiones Ejecutivas.
 - Formación en igualdad entre mujeres y hombres a las personas responsables de selección.
- **Promoción profesional:**
 - Generar transparencia en el proceso de promoción profesional garantizando el principio de igualdad.

- Dar prioridad a la plantilla para cubrir los puestos vacantes.
- Facilitar a mujeres y hombres de la plantilla acceder a la promoción interna.

- **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, adaptándolas a las distintas características de trabajadoras y trabajadores.
 - Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.
 - Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
 - 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.

- **Infrarrepresentación femenina**
 - 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.

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

- **Retribuciones:**

- 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.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Prevenir comportamientos de acoso sexual Y/o por razón de sexo.
- Contar con un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, completamente adaptado a la realidad actual y al Plan de Igualdad de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX SA.
- Dar a conocer al conjunto de la plantilla el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, así como el procedimiento y cauce de denuncias que en el mismo se establece.
- 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.
- Promover que las personas que vayan a resolver los procedimientos instados por las personas trabajadoras relativas a denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo de los conocimientos y competencias necesarias para instruir el proceso de investigación y resolución.
- Realizar píldoras formativas o acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre acoso sexual y/o por razón de sexo.

- **Comunicación e imagen interna y externa:**

- 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.

- Que toda la información que se envía por parte de la organización llegue a toda la plantilla y se realice con lenguaje inclusivo
 - Mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad.
 - Dar a conocer a la plantilla la aprobación y contenido del III Plan de Igualdad de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. y de cuantas acciones en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad se lleven a cabo.
 - Conocer la percepción de las personas trabajadoras sobre la implementación de la igualdad de oportunidades en las políticas de gestión de personal.
- **Violencia de género:**
 - 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.

9. Medidas del plan de igualdad

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO
Velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

0.1. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
MEDIDA 1	Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Velar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación en materia de igualdad (agente de igualdad), que canalice, asesore y señale para su corrección las deficiencias observadas e informe a la Comisión de seguimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Identificación de la persona responsable y suplente Lourdes Calatayud Matos y M ^a Gabriela Alviz Martin

0.2. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
MEDIDA 2	Habilitar correo electrónico en materia de igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Canalizar cualquier asunto de Igualdad entre mujeres y hombres
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, Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad

ASOCIADOS	Recursos materiales: Correo electrónico
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Identificación del correo electrónico: igualdad@gruposcoex.com

0.3. RESPONSABLE DE IGUALDAD	
MEDIDA 3	Nombramiento de Coordinadoras/es de igualdad pertenecientes a los sindicatos participantes en el plan de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Supervisión de la implantación del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Nombrar a personas coordinadoras de igualdad, por la parte social pertenecientes al comité de igualdad 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, durante 8 horas trimestrales por sindicato
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Coordinadoras/es del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Personas coordinadoras de la Parte Social (8 horas trimestrales por cada coordinador) Recursos materiales: Informes de Seguimiento
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Identificación de las personas asignadas Informes de seguimientos remitidos a la Comité de Igualdad

Área 1: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICO 1.1.
Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de

reclutamiento Y selección eliminando la segregación horizontal y vertical.

1.1.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	Revisar los documentos actuales relacionados con los procedimientos de selección
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	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.
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas y Ofertas de Empleo
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Primer semestre tras la firma del plan de igualdad (05/05/2023-05/11/2023).
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Indicar cuantos de los procedimientos de selección analizados han necesitado actualización

1.1.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2	Establecer un procedimiento estandarizado de reclutamiento y selección.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer un 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	Candidaturas
CRONOGRAMA DE	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

IMPLANTACIÓN	
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento del Procedimiento de selección estandarizado

1.1.3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 3	Publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Difundir el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Añadir el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo publicadas de manera interna (portal del empleado) o externa (portales de empleo)
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas y personas externas a la empresa
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de Personal
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Texto compromiso empresa, Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de ofertas publicadas con compromiso mencionado/ número total de ofertas publicadas = 1

1.1.4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 4	Realizar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género

OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar el procedimiento de selección llevado a cabo con perspectiva de género
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Canales de comunicación, Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Protocolo del proceso de selección

1.1.5. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 5	Comprobación del acceso igualitario a los canales de comunicación de ofertas existentes
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que la publicación de las ofertas de empleo por los canales de comunicación utilizados por la empresa llega por igual a hombres y mujeres
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Canales de comunicación, Ofertas de empleo
INDICADORES DE	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo

SEGUIMIENTO
OBJETIVOS 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.

1.2.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	Acceso de mujeres a vacantes en puestos donde se encuentran subrepresentadas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en todos los puestos de trabajo
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los procesos de selección, realizar acciones que logren que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentada
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidatas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Indicar cuantas acciones se han llevado a cabo Indicar mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas

1.2.2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 2	Recoger información estadística sobre la presencia de mujeres en las diferentes categorías y puestos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Diagnosticar posible desequilibrio en la representación de hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Informe de Evaluación estadística
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos de trabajo

1.2.3. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 3	Definición de puestos con competencias objetivas y no discriminatorias
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Lograr una descripción de puestos de trabajo respetando el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la definición de competencias no discriminatorias
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 las descripciones
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla / candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual

1.2.4. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 4	Proporcionar información al comité de igualdad de las dificultades encontradas ante la búsqueda de candidaturas para el sexo infrarrepresentado en un determinado puesto de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en todos los puestos de trabajo
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	Candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual Fuentes de reclutamiento para el fomento de la contratación de mujeres

1.2.5. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 5	Incorporar el principio de acceso, en situaciones equivalentes de idoneidad, el acceso del género menos representado
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en todos los puestos de trabajo

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	Candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Ofertas de empleo, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo

1.2.6. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 6	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en todo el ámbito territorial
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con porcentaje y número de mujeres respecto a hombres, por provincia

1.2.7. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 7	Procurar que al menos una mujer forme parte del proceso de selección en los puestos donde la mujer no tiene ninguna representación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los procesos de selección y, por ende, en los puestos de trabajo
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	Candidatas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Ofertas de empleo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación de los procesos sin candidaturas femeninas

1.2.8. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 8	Selección de mujeres en puestos masculinizados de nueva concesión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos 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	Candidatas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH

RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad</p> <p>Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual indicando número candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos

1.2.9. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 9	Acceso de mujeres a vacantes en puestos donde se encuentran subrepresentadas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en todos los puestos de trabajo
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	Candidatas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad</p> <p>Recursos materiales: Procedimientos estandarizados de selección y Ofertas de empleo</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe con número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos

1.2.10. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 10	Colaboración con organismos de formación para captar mujeres en los puestos donde no hay presencia femenina
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incrementar la representación de mujeres en puestos donde no hay 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
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidatas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Comunicación con los organismos de formación. Procesos de selección
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados

OBJETIVOS ESPECÍFICO 1.3.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico.

1.3.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida de hombres y mujeres
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Reducir la temporalidad de las contrataciones de mujeres
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad

ASOCIADOS	Recursos materiales: informe estadístico
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.

1.3.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 2	Proporcionar datos estadísticos sobre el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar la distribución de contratos y jornada entre hombres y mujeres para detectar posibles desigualdades en el tipo de relación laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada, grupo profesional y puesto

1.3.3 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1	Difundir las vacantes a tiempo completo o con aumento de jornada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y /o de aumento de jornada a través de los medios de comunicación de la empresa, y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres y hombres
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Comunicación de vacantes
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de mujeres y hombres informados

1.3.4 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1	Aumentar la presencia de mujeres con contratos a jornada completa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras detectadas en el diagnóstico
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incrementar durante la vigencia del plan de conversión de al menos 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de transformaciones a jornadas completas desagregadas por sexo

1.3.5 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 1	Incremento del 5% la incorporación de mujeres en los puestos infrarrepresentados
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno de los sexos se encuentra infrarrepresentado
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Departamento de RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados

1.3.6 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
MEDIDA 5	Proporcionar información sobre la transformación de contratos temporales a indefinido
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar la distribución de contratos entre hombres y mujeres para detectar posibles desigualdades en el tipo de relación laboral
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
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLES	Responsable de Igualdad Departamento de RRHH
RECURSOS	Recursos humanos: Departamento de RRHH y Agente de Igualdad

ASOCIADOS	Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual desagregado por sexo y tipo de contrato

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO
<p>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.</p>

2.1.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 1	Evaluación y Valoración de puestos de trabajo de manera objetiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de igual valor
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar 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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Bienal (05/05/2023-05/05/2025; 06/05/2025-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad

	Recursos materiales: Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Resultado de la valoración de puesto de trabajo

2.1.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 1	Resultado de la Valoración de Puestos de Trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Implantar los resultados de la VPT en el sistema de clasificación profesional de la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Analizar los resultados obtenidos en la Valoración de Puestos de Trabajo e implementar el sistema de clasificación profesional sin sesos de género implementado en los convenios colectivos
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: VPT
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con el sistema de Clasificación Profesional obtenido en la VPT

2.1.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA 3	Uso de términos neutros en la denominación y clasificación profesional
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el uso de denominación con perspectiva de género sin discriminación directa entre sexos.
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: VPT
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Indicación de las denominaciones neutras

2.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

2.2.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 1	Evaluación periódica de encuadramiento profesional para detectar posibles situaciones discriminatorias
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad</p> <p>Recursos materiales: VPT</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas y número de personas afectadas.

Área 3: FORMACIÓN

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO
<p>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..</p>

3.1.1 FORMACIÓN	
MEDIDA 1	Formación en materia de igualdad a toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal subrogado, y reciclaje de la existente.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	<p>Agente de Igualdad</p> <p>Departamento RRHH</p>
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH</p> <p>Recursos materiales: Formación, Informe anual</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con nº de personas formadas desagregadas por sexo
----------------------------	---

3.1.2 FORMACIÓN	
MEDIDA 2	Formar en materia de igualdad a los diferentes departamentos de estructura encargados de los diferentes procesos de la relación laboral
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las 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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad y Dep RRHH Recursos materiales: Formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe sobre contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.

3.1.3 FORMACIÓN	
MEDIDA 3	Revisar los contenidos de los materiales formaticos con perspectiva de género

OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el uso y el contenido acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y uso de lenguaje no sexista
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: Formación. Informe
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de documentos revisados

3.1.4 FORMACIÓN

MEDIDA 4	Formación en materia de Igualdad a cargos con responsabilidad de la empresa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	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.
PERSONAS DESTINATARIAS	Dirección, mandos intermedios
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad

	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad y Dep. RRHH Recursos materiales: Formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual indicando número de personas formadas desagregadas por sexo

3.1.5 FORMACIÓN	
MEDIDA 5	Realizar un informe entregado a la comisión de seguimiento sobre la formación en materia de igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Evaluar la formación en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Dirección, mandos intermedios
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad y Dep RRHH Recursos materiales: Formación. Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual sobre contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes

3.1.6 FORMACIÓN

MEDIDA 6	Revisar en la Comisión de Seguimiento los cursos y módulos de formación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el uso y el contenido acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y uso de lenguaje no sexista
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documentos de cursos y formaciones

3.1.7 FORMACIÓN

MEDIDA 7	Formación a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente (Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de género)
PERSONAS DESTINATARIAS	Miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: Formación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual indicando los miembros de la comisión de igualdad que han sido formados

3.1.8 FORMACIÓN

MEDIDA 8	Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los procesos de selección
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de personas formadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos. Contenidos de la formación en igualdad.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

3.2.1 FORMACIÓN

MEDIDA 1	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación impartida en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con nº de personas formadas desagregadas por sexo

3.2.2 FORMACIÓN

MEDIDA 1	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración, en el menor tiempo posible.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación impartida en la empresa

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración, en el menor tiempo posible.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con nº de personas que lo solicitan/ nº de acciones solicitadas

3.2.3 FORMACIÓN

MEDIDA 1	Campaña interna para fomentar la participación femenina en las acciones formativas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aumentar la participación femenina en la formación impartida en la empresa
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH

RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contenido de la campaña

3.2.4 FORMACIÓN

MEDIDA 1	Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación impartida en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: correo electrónico
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Correo electrónico

3.2.5 FORMACIÓN

MEDIDA 1	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 la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas..
----------	---

OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación impartida en la empresa
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 la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual sobre Plan de Formación: fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

3.2.6 FORMACIÓN

MEDIDA 1	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aumentar la participación femenina en la formación impartida en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con n° de personas formadas desagregadas por sexo

3.2.7 FORMACIÓN	
MEDIDA 1	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar a toda la plantilla el acceso a la formación impartida en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada, teletrabajo, o en periodos de permisos maternos y paternos y en situación de excedencias contempladas en la ley 3/2007.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con n° de personas formadas desagregadas por sexo

Área 4: PROMOCIÓN

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona

4.1.1 PROMOCIÓN

MEDIDA 1	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción así como de sus requisitos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
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 (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante el primer semestre tras la firma del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/11/2023)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Muestreo del procedimiento

4.1.2 PROMOCIÓN

MEDIDA 2	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.

4.1.3 PROMOCIÓN

MEDIDA 3	Garantizar la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.

4.1.4 PROMOCIÓN

MEDIDA 5	Informar y orientar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
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	Candidaturas
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas por sexo y registro de datos.

4.1.5 PROMOCIÓN	
MEDIDA 1	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones y su resultado para su traslado a la Comisión de Seguimiento
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Recoger datos estadísticos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
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 de Seguimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Formación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con número de hombres seleccionados / número de personas consideradas

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO
Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

4.2.1 PROMOCIÓN	
MEDIDA 5	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
OBJETIVOS QUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno

PERSIGUE	de los sexos se encuentra infrarrepresentado
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 ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de veces que se aplica y grupos

4.2.2 PROMOCIÓN	
MEDIDA 5	Fomentar 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
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno de los sexos se encuentra infrarrepresentado
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
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento de RRHH

RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH</p> <p>Recursos materiales: Informe anual</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N. ° de hombres y mujeres que participan. Justificar si el porcentaje es menor al indicado, que se ha trasladado a todos y todas.

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

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.

5.1.1 CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	<p>Agente de Igualdad</p> <p>Departamento RRHH</p> <p>Departamento PRL</p>
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL</p> <p>Recursos materiales: Informe anual</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos de siniestralidad por sexos y categoría
----------------------------	---

5.1.2 CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL Recursos materiales: Protocolo PRL en situación de embarazo y lactancia natural
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones

5.1.3 CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 3	Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL Recursos materiales: Protocolo PRL en situación de embarazo y lactancia natural
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados

5.1.4 CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA 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
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL Recursos materiales: documentos PRL
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Incorporación de la perspectiva de género

5.1.5 CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 5	La uniformidad se adecuará teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones
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, sin que responda a estereotipos de genero ni atente contra la dignidad de la persona.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL Recursos materiales: Uniformes, Informe anual

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.
-----------------------------------	--

5.1.6 CONDICIONES DE TRABAJO	
MEDIDA 6	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar sobre la perspectiva de género en el ámbito de seguridad y salud
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep PRL Recursos materiales: Medios de comunicación, Documentos campaña, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Incorporación de la perspectiva de género

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

6.1 OBJETIVO ESPECÍFICO
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.

6.1.1 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 1	Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.2 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 2	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 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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

MEDIDA	forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.3 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 3	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH

RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH</p> <p>Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.4 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 4	Entrega de cuadrantes con un mes de antelación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se entregarán cuadrantes 1 mes de antelación Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciará los cuadrantes anuales mínimo como se indica el convenio del 65% para la conciliación de la vida personal y laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	<p>Agente de Igualdad</p> <p>Departamento RRHH</p>
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH</p> <p>Recursos materiales: Informe anual</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Muestreo
----------------------------	----------

6.1.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 5	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo siempre y cuando exista vacante en el mismo servicio.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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 siempre y cuando exista vacante en el mismo servicio.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.6 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 6	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 7	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH

RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.8 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 8	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.9 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 9	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.10 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 10	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.11 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 11	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica
----------------------------	---

6.1.12 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 12	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con un máximo de 20 horas anuales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable. Se revisara según la legislación vigente.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.13 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 13	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.14 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 14	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.15 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 15	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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 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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.16 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 16	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas laborales completas de 17 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.17 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 17	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.18 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 18	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.19 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 19	Cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, trámites oficiales u otros similares. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.20 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 20	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años, para acompañamiento al médico.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 16 años, para acompañamiento al médico.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.21 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 21	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.1.22 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 22	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad

	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

6.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

6.2.1 EJERCICIO CORRESPONSABLE

MEDIDA 1	Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº campañas realizadas
----------------------------	------------------------

6.2.2 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 1	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Medios de comunicación, Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes concedidas

6.2.3 EJERCICIO CORRESPONSABLE	
MEDIDA 1	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

7.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

7.1.1 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno de los sexos se encuentra infrarrepresentado
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
CRONOGRAMA DE	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

IMPLANTACIÓN	
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual desagregado por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

7.1.2 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
MEDIDA 2	Análisis periódico de las políticas y prácticas de promoción vigente
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno de los sexos se encuentra infrarrepresentado
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual

7.1.3 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 3	Fomentar las candidaturas de mujeres en puestos masculinizados
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equilibrar la representación de ambos sexos en los puestos de trabajo donde uno de los sexos se encuentra infrarrepresentado
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con nº de mujeres y hombres

Área 8: RETRIBUCIONES

8.1 OBJETIVO ESPECÍFICO	
Garantizar la igualdad retributiva	

8.1.1 RETRIBUCIONES	
MEDIDA 1	Realizar un registro retributivo y una auditoría salarial durante la vigencia del plan
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad retributiva

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro salarial y Auditoría retributiva

8.1.2 RETRIBUCIONES	
MEDIDA 2	Plan con medidas correctoras en caso de encontrar diferencias superiores al 20% de brecha salarial.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad retributiva
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad

	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento

8.1.3 RETRIBUCIONES	
MEDIDA 1	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis de conceptos salariales

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

9.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

9.1.1 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 1	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir el acoso sexual y 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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión del Protocolo

9.1.2 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 1	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento PRL
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Departamento PRL Recursos materiales: Modulo Prevención
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual sobre contenido y nº de veces que se ha incluido

9.1.3 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 3	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad Recursos materiales: Formación, Informe anual

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual desagregado por sexo de nº de formaciones y horas
----------------------------	---

9.1.4 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 1	Traslado de informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y o por razón género a la Comisión de Seguimiento
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir el acoso sexual y 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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual con nº de procesos y resultados

9.1.5 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO

MEDIDA 1	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilización en prevención del acoso sexual y por razón de sexo

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep Comunicación Recursos materiales: Informe anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual desagregado por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

Área 10: VIOLENCIA GÉNERO

10.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual

10.1.1 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 1	Informar a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de agresión sexual y mejoras
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	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 agresión sexual las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad

PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Medios de Comunicación. Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Muestra de comunicaciones

10.1.2 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 2	Acreditación de la situación de víctima de violencia de género o agresión sexual
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género o agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de casos comunicados
----------------------------	-------------------------

10.1.3 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 3	Reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dept. RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.4 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 4	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.5 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 5	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.6 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 6	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep. RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.7 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 7	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca

PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.8 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 8	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.9 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 9	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida

10.1.10 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida

10.1.11 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 11	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género en caso de necesidad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.12 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 12	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses.

OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.13 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 13	Complemento hasta el 100% de retribución de trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
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% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH,

ASOCIADOS	Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.14 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 14	Asistencia psicológica para mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género. En caso de que la mutua no cubra esta asistencia la empresa, ofrecerá hasta 5 sesiones de asistencia psicológica, bajo justificación de la trabajadora.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.15 VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 15	Ayuda económica por traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual

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	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica

10.1.16 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 16	Asistencia psicológica a víctimas de agresión sexual
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual. En caso de que la mutua no cubra esta asistencia la empresa, ofrecerá hasta 5 sesiones de asistencia psicológica, bajo justificación de la trabajadora.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de veces que se solicita y aplica
----------------------------	--------------------------------------

10.1.17 VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 17	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Plan de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas de violencia de género contratadas

Área 11: COMUNICACIÓN

11.1 OBJETIVO ESPECÍFICO
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.

11.1.1. COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa materia de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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.
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	Responsable de comunicación y marketing
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Recursos materiales: Publicaciones por medios de comunicación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión de la documentación

11.2 OBJETIVO ESPECÍFICO
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

11.2.1 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Publicaciones
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación del espacio y contenidos de la misma

11.2.2 COMUNICACIÓN

MEDIDA 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
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
Responsable	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento comunicación

Recursos asociados	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación</p> <p>Recursos materiales: Publicaciones</p>
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos de la misma

11.2.3 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una comunicación por escrito a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Empresas colaboradoras y proveedoras
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	<p>Agente de Igualdad</p> <p>Departamento RRHH</p> <p>Departamento comunicación</p>
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación</p> <p>Recursos materiales: Comunicación a las empresas colaboradoras y proveedoras</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de empresas y proveedores informados

11.2.4 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

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	Empresas colaboradoras
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Comunicación a las empresas colaboradoras y proveedoras
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento de política emitido por empresas

11.3 OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género

11.3.1 COMUNICACIÓN

MEDIDA 1	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género realizando publicaciones en las redes sociales y los medios de comunicación habituales, como el Portal del Empleado.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Publicación
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Campaña y contenido

11.3.2 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 2	Colaborar con el Instituto de las Mujeres en las distintas campañas en materia de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (8 marzo, 23 marzo, 25 noviembre...).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Publicaciones/ Redes Sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Colaboraciones

11.4 OBJETIVO ESPECÍFICO

Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

11.4.1 COMUNICACIÓN

MEDIDA 1	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Campaña / publicaciones/ redes sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Diseño y difusión de la campaña

11.4.2 COMUNICACIÓN

MEDIDA 2	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas,

MEDIDA	sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: medios de comunicación interna
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº personas informadas

11.4.3 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 1	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH Recursos materiales: Memoria anual

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Espacio en la memoria anual
----------------------------	-----------------------------

11.4.4 COMUNICACIÓN

MEDIDA 1	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Publicación / Redes sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida

11.5 OBJETIVO ESPECÍFICO

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

11.5.1 COMUNICACIÓN

MEDIDA 1	Difundir los derechos y medidas de conciliación establecidos por la legislación y las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
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
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Folleto informativo / Redes sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Folleto y número de personas informadas

11.5.2 COMUNICACIÓN

MEDIDA 2	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)

IMPLANTACIÓN	
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Folleto informativo /Redes sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Folleto y nº de personas informadas

11.5.3 COMUNICACIÓN	
MEDIDA 2	Difundir del permiso corresponsable de lactancia recogido por el R.D.L. 6/2019
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir del permiso corresponsable de lactancia recogido por el R.D.L. 6/2019
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del III Plan de Igualdad (05/05/2023-05/05/2027)
RESPONSABLE	Agente de Igualdad Departamento RRHH Departamento de Comunicación
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos: Agente de Igualdad, Dep RRHH, Dep comunicación Recursos materiales: Folleto informativo/ Redes sociales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Folleto y nº de personas informadas

Prioridad de las medidas

A continuación, se indica la prioridad de las medidas considerándose las marcadas en **verde** tienen una prioridad baja, las medidas marcadas en **naranja** tienen una prioridad media y **rojo** tienen una prioridad alta.

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD		
1	2	3

Área 1: PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN									
Objetivo 1									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Objetivo 2									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Objetivo 3									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo 1		
1	2	3
Objetivo 2		
1	2	3

Área 3: FORMACIÓN				
Objetivo 1				
1	2	3	4	5
Objetivo 2				
1	2	3	4	5

Área 4: PROMOCIÓN				
Objetivo 1				
1	2	3	4	5
Objetivo 2				
1	2	3	4	5

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO					
Objetivo 1					
1	2	3	4	5	6

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y SOCIAL										
Objetivo 1										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Objetivo 2		
1	2	3

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Objetivo 1		
1	2	3

Área 8: RETRIBUCIONES		
Objetivo 1		
1	2	3

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO				
Objetivo 1				
1	2	3	4	5

Área 10: VIOLENCIA GÉNERO								
Objetivo 1								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16	17	

Área 11: COMUNICACIÓN			
Objetivo 1			
1			
Objetivo 2			
1	2	3	4
Objetivo 3			
1	2		
Objetivo 4			
1	2	3	4
Objetivo 5			
1	2	3	

CALENDARIO DE ACTUACIONES

CRONOGRAMA								
Fechas	05/05/2023	05/05/2023-05/11/2023	06/11/2023-04/05/2024	05/05/2024-05/11/2024	06/11/2024-04/05/2025	05/05/2025-05/11/2025	06/11/2025-04/05/2026	05/05/2026-05/11/2026
Aprobación y Registro	X							
Implantación y		X						

seguimiento I								
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				
Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo Diagnóstico								X

10. 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 III Plan de Igualdad de SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. 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.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

Por la Empresa:

- M^a Gabriela Álviz Martín, en calidad de Directora RRHH
- D^a Lourdes Calatayud Matos, en calidad de Agente de Igualdad

Por la parte social

Como representación de las personas trabajadoras:

- Carlos Macía López, FESMC-UGT, RLPT
- Ana Martínez Pastor, FESMC-UGT, RLPT
- Purificación Gañan Plata, CCOO del hábitat, RLPT
- Fernando Tejado Silva, CCOO del hábitat, RLPT
- Clemente Rosado Rodríguez, FTSP-USO RLPT
- Cesar Neupavert Díaz, FTSP-USO, RLPT
- Jose Antonio Del Hoyo Macías, CSIF RLPT
- María Torvisco Felipe, CSIF RLPT
- Rafael Vazquez Blanca, Alternativa Sindical, RLPT
- Nicolas Valera Calvo, Alternativa Sindical, RLPT

Como representación de los centros sin RLPT

- María Luisa Cubero Rincón, FESMC-UGT, responsable de igualdad en el sector de seguridad y servicios auxiliares
- Raquel Hijosa Carracedo, adjunta a la secretaría de mujeres CCOO del hábitat
- Ana Vanesa Navarro Rodríguez, secretaria de igualdad de la FTSP - USO

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la representación legal de las personas trabajadoras.

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 anexaslo 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 semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno 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.

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 III 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 III Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A.			
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			

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 III 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 III 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 III 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 de
- 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 III 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.

11. Procedimiento de modificación

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

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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 íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. 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)

13. 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).

14. 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).

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La dirección de SECOEX y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello

ACUERDAN

Establecer el presente **PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO** para todos los centros de SECOEX, conforme a las siguientes disposiciones:

1.- INTRODUCCIÓN

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

3.- DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción del acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

Acoso sexual.-

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivas al cuerpo. • Gestos obscenos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acercamiento físico excesivo.

<p>sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas. • Hace comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física. • Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas. • Hacer demandas de favores sexuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito. • Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
---	---	--

Acoso por razón de sexo.-

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución

4.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a delegados/as de Personal, miembros de comité de empresa y comisión de seguimiento así como a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación son objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

5.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

INICIO COMUNICACIÓN A LAS PARTES

Por el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 72 horas, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque la indicada víctima se encuentren en situación de baja médica: en éstos casos serán dichas personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada **por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por la RLT** pertenecientes a la comisión de seguimiento. De entre ellos se nombrarán dos cargos que realizarán las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de la tramitación administrativa del Expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones. Será designada por la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del resto de la Comisión. Será necesario tener experiencia en temas de género, siendo nombrada por la parte sindical.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo. Asimismo, la persona denunciante y la denunciada podrá elegir la persona que le acompañe, sindicato, cualquier persona de confianza o profesional si así lo desea .

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

- a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, a través del formulario de COMUNICACIÓN, adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH.
- b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción (Agente de Igualdad) convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 5 días , para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.
- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

3. VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación tendrá la vigencia del III Plan de Igualdad de la empresa SEGURIDAD INTEGRAL SECOEX S.A. (05/05/2023-05/05/2027). Será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de la empresa.

4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

5. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determine que nos ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se puede determinar que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes.

- Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de SECOEX, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial
- Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes

MODELO DE COMUNICACIÓN POR ACOSO SEXUAL

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

Sin especificar

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

REMITENTE (marcar)

Persona afectada

Recursos Humanos

_ Representantes de los Trabajadores

_ Testigos

_ Otros

En a de 20

FIRMA



Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo