PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN

ALSE SEGURIDAD

UGT Seguridad FeSMC

CCOO hábitat

UNIÓN SINDICAL OBRERA FTSP-USO Federación TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA

INDICE

INTRODUCCION.....3

- Presentación.....3
- Marco legal 3
- Principios que rigen el plan de igualdad.....6
- Marco conceptual 6
- Compromiso de la Empresa con la Igualdad 9

AMBITO DE APLICACION 9

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....9

COMISION NEGOCIADORA.....10

- Composición.....10
- Funciones….....10
- Atribuciones generales 10
- Atribuciones específicas 10
- Funcionamiento 11
- Medios… 13

RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.....13

INFORME DE DIAGNÓSTICO.....13

ESTRUCTURA PLAN DE IGUALDAD 19

- Objetivos generales 19
- Objetivos específicos. 19
- Medidas y acciones.....19

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....27

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISIÓN 28

SOLUCION DE DISCREPANCIAS.....29

COMUNICACIÓN 29

INFORME AUDITORÍA SALARIAL 30

INTRODUCCIÓN

Presentación

En ALSE SEGURIDAD existe la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la empresa, apostando por la igualdad de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y que son, sin duda, el elemento que determina la eficiencia de la empresa.

La incorporación de políticas activas de igualdad cuenta con el compromiso incondicional de todas las personas para lograr unos objetivos comunes que redunden en una mayor motivación, integración y satisfacción laboral y en una mejora de la competitividad y la productividad, así como en la fidelización de las personas trabajadoras.

Este **I Plan de Igualdad**, tiene como objetivo principal mantener el compromiso de la organización con la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de ALSE SEGURIDAD y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como seguir avanzando en uno de los principios clave de la responsabilidad social empresarial, como es el desarrollo de un marco favorable derelaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

La puesta en marcha del I Plan contará con la implicación de toda la plantilla de la Organización. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.

Marco legal

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ALSE SEGURIDAD se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001. Se introducen dos mecanismos para garantizar eficazmente los derechos de las mujeres: a) El procedimiento de comunicaciones; y b) El procedimiento de investigación.

- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 y donde la priorización de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950. Su art. 14 establece la prohibición de discriminación y para la protección de los derechos que recoge y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- I Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española DE 1978. Artículo 14: *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 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 Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- 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. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- 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 (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

CONVENIO DE APLICACIÓN

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020), en el que se determina lo siguiente:

Artículo 6 (bis). Principio de Igualdad:

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, todas las empresas sujetas al presente convenio deberán elaborar un plan de igualdad antes del 30 de junio de 2011, con el objetivo de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Principios que rigen el plan de igualdad

- Diseñado para todas las personas que trabajan en ALSE SEGURIDAD, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Compromiso de la Empresa con la Igualdad

ALSE SEGURIDAD es consciente de que el desarrollo económico debe ser compatible con el compromiso social y la igualdad de género.

En este convencimiento se han adoptado una serie de principios y compromisos que permitan seguir creciendo de acuerdo con la mayor demanda de infraestructuras que requieren las sociedades avanzadas y siempre dentro de un marco de respeto a los seres humanos. Por eso la organización rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que toda su plantilla, sean tratada con respeto hacia su diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

Para lograr la consecución de dichos objetivos, ALSE SEGURIDAD asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

1) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.

2) Respeto a las personas, promoviendo la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil u orientación sexual.

3) Selección y promoción del personal según sus competencias, valorando aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo sin establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, el estado civil o cualquier otra condición personal, física o social.

4) Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas profesionales que trabajan la empresa, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
5) Favorecer la contratación de aquellas empresas proveedoras que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para sus empleados y que además cumplan con lo dispuesto en esta Política de igualdad.

6) Colaborar en la lucha contra la violencia de género.

7) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad **aplica a todas las personas que trabajan en ALSE SEGURIDAD**, independientemente del centro de trabajo o lugar de trabajo, así como a todos aquellos puestos de trabajo que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, a incorporarse a la organización a nivel estatal.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente **Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años,** entrando en vigor tras la firma de la Comisión Negociadora.

Vigencia del plan: 11/10/2023 hasta el 10/10/2027

COMISIÓN NEGOCIADORA

Composición de la Comisión Negociadora

De una parte, como representación empresarial:

- IÑAKI ARENADO MALVAR, Responsable de Consultoría y clientes estratégicos
- LOREA JUEZ ECHEITA, Gestora clientes
- JOSE LUIS NARGANES VICENTE, Jefe de personal
- AINTZANE GAUBEKA GARCIA, Inspectora
- ENEKO SAINZ IPIÑA, Jefe de planificación
- MARKEL ARGÜESO NIETO, Auxiliar de PRL
- BRUNA FILIPA SEVERINO NUNES, Auxiliar Administrativa
- XABIER BONILLA GALDEANO, Inspector
- JAVIER LUENGO SAN JOSE, Director RRHH
- ARANZAZU ABANDO YARZA ,Departamento de Desarrollo y negocio
- MARIGE BIRIGA DURAN, Departamento de RRHH

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- LIDIA ESTHER GOMEZ SANTANA, ELA
- JUAN IGNACIO RATON TRIGUERO, ELA
- ANA CERMEÑO MANZANO, ELA
- AITXIBER BEOBIDE GURTUBAY, FTSP-USO
- VANESA NAVARRO RODRIGUEZ, FTSP-USO
- MARIA LUISA CUBERO, FESMC-UGT
- JOSE ANTONIO RODRIGUEZ CONDE, FESMC-UGT
- ELENA VAZQUEZ NUÑEZ, HABITAT-CCOO
- JON JOSEBA ETXEBERRIA MOMBIELA, HABITAT-CCOO
- MARIANO MACHO SERRANO, HABITAT-CCOO
- JOSEBA PEREZ BAÑOS, HABITAT-CCOO

RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La persona designada como **Responsable** será **Javier Luengo San Jose** quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión Negociadora.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, "La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (…), por lo que se ha procedido a la recogida de información a través de distintas fuentes del entorno de ALSE SEGURIDAD, contando con la Dirección de Recursos Humanos, el conjunto de trabajadores y trabajadoras y la Representación Legal de Trabajadores (RLT), para su análisis y elaboración de conclusiones, plasmadas en dicho Informe Diagnóstico.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

A continuación, se muestran las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico:

Clasificación profesional

La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras es la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios.

Dentro de cada departamento y a igualdad de condiciones, las categorías son las mismas para todos los integrantes de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

La tendencia de representación por categoría profesional es la habitual del sector, se enfocarán las medidas oportunas a través de la contratación y promoción para equilibrar dicha representatividad en las diferentes categorías profesionales de ALSE SEGURIDAD.

Infrarrepresentación femenina – Clasificación profesional

ALSE SEGURIDAD es una empresa que está formada a día de hoy – mayo de 2023 – por 921 personas: **158 mujeres – 17,15%- y 763 hombres – 82,85%-**. La plantilla de la empresa es masculinizada.

La plantilla de ALSE SEGURIDAD se divide según las categorías desarrolladas en el convenio de aplicación estatal.

Se puede apreciar en primer lugar en la recogida de datos cuantitativos, que prácticamente la totalidad de la plantilla, tanto en el caso de las mujeres (90,51%) como en el de los hombres (95,81%), pertenece al Grupo Profesional 4.

En dicho Grupo se sitúan tanto vigilantes de explosivos como de seguridad, sin embargo, todas las mujeres y el 99,73% de los hombres de dicha categoría pertenecen a vigilantes de seguridad, lo cual era de esperar al tratarse precisamente de la actividad propia de ALSE SEGURIDAD.

Respecto a los cargos de responsabilidad, es decir, las categorías pertenecientes al Grupo Profesional 1, la representatividad de las mujeres asciende al 0,63%, precisamente en directora Administrativa, mientras que la de los hombres se trata del 0,92%, y la distribución pertenece a todas las demás categorías.

La estructura de la empresa es jerarquizada.

Condiciones de trabajo

En cuanto a la antigüedad, más de la mitad de la plantilla lleva trabajando en ALSE SEGURIDAD por más de 10 años, en concreto el 53,42% - el 58,86% de las mujeres y el 52,29% de los hombres. Por lo tanto, con estos datos y observando el resto de la distribución, podemos afirmar que se trata de una entidad que proporciona puestos estables, sin diferencias significativas entre ambos sexos.

En cuanto a los niveles de estudios, la plantilla de ALSE SEGURIDAD se divide principalmente entre las personas que cuentan con estudios primarios (39,74%) y los que cuentan con Formación Profesional (38,98%). Sin embargo, se detentan ciertas diferencias entre mujeres y hombres, tales como que la presencia de mujeres con Formación profesional frente a los estudios primarios es bastante superior, mientras que en el caso de los hombres, ocurre lo contrario.

Cruzando los niveles de estudio con las distintas categorías, se aprecia la tendencia de que, a mayor nivel formativo (licenciatura, máster, etc.), mayor es el puesto de mando de mujeres y/u hombres.

Proceso de Selección y Contratación

Las fuentes de reclutamiento a las que suele recurrir ALSE SEGURIDAD para puestos operativos son las siguientes:

- ✓ Recuperación de personas que han prestado sus servicios anteriormente en ALSE SEGURIDAD y/o forman "Bolsa del sector"
- ✓ Centros de Formación
- ✓ Infojobs

Para el reclutamiento de personal de oficinas:

- ✓ Recepción de curriculums
- ✓ Infojobs

En la solicitud de curriculums, la empresa no solicita perfiles concretos en cuanto a sexo, raza, origen cultural, etc. Únicamente se plantea un perfil básico en cuanto a conocimientos, competencias y experiencia –el primer cribado, en la mayoría de los casos, es la aportación de experiencia y formación-. En este sentido, se solicita formación en las funciones que deban de realizarse.

ALSE SEGURIDAD asume un compromiso implícito de contratación de mujeres, a igualdad de perfiles, para apoyar la presencia de mujeres en el sector. También se atiende a la contratación de personas en situación de desempleo de larga duración, en riesgo de exclusión y personas con diversidad funcional.

Tras la contratación, se detallan las medidas de prevención de riesgos laborales, se realiza la revisión médica oportuna, se hace entrega de las EPIs y se mantiene una reunión informativa. Todo este procedimiento de contratación y acogida tiene en cuenta tanto al sistema de calidad como a las instrucciones del Sistema de gestión profesional y deontológico de los servicios de seguridad privada.

Por último, comentar que los procedimientos de gestión del reclutamiento y la selección no incorporan la contabilización de los CV recibidos y de las candidaturas que van superando las diferentes fases de la selección. Por lo tanto, no puede ofrecerse información cuantitativa.

Política de Desarrollo Profesional: Formación y Promoción profesional

Las necesidades formativas vienen determinadas por el Ministerio del Interior, quien rige las necesidades formativas establecidas en normativa específica del sector. Siendo así, existen 14 apéndices concretos dependiendo del servicio que se cubra, y desde ALSE SEGURIDAD promueven que todas las personas de operativa, independientemente del servicio que cubran, estén formadas en estos 14 apéndices.

Por otra parte, el personal de ALSE SEGURIDAD que trabaja en Metro Bilbao recibe una formación específica que se concreta conjuntamente entre las empresas que ofrecen servicios en Metro Bilbao.

Ha de aclararse que no suele realizarse formación dirigida a la promoción directa o al desarrollo de competencias técnicas no asociadas al puesto. La formación que se realiza es de corte transversal y directamente asociada al puesto que se ocupa. Disponen Plan Formativo Anual donde concretan horarios, fechas y contenidos.

En cuanto a los movimientos o posibilidades de promoción y de desarrollo profesional, ALSE SEGURIDAD no dispone a día de hoy un Plan de Promoción. Sin embargo, no hay barreras para el desarrollo profesional ni de mujeres ni de hombres.

Condiciones de trabajo: Política de Retribución

ALSE SEGURIDAD atiende al convenio colectivo de aplicación mencionado anteriormente y en él se reflejan los permisos retribuidos, los no retribuidos, incentivos y salarios para cada puesto de trabajo.

En el Convenio Colectivo propio se recogen las diferentes retribuciones –plus de transporte, antigüedad, plus de distancia, comisiones, etc.

En relación con el resultado del análisis retributivo, no existe brecha salarial por encima del 25%.

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

Los Convenios Colectivos de referencia contemplan la jornada de trabajo, el disfrute de vacaciones, licencias y excedencias a los que se tiene acceso.

ALSE SEGURIDAD no dispone de una Plan de Conciliación, sin embargo, como hemos comentado anteriormente, se estudia la casuística individual para poner en marcha medidas que favorecen la conciliación laboral, familiar y personal.

Seguridad y Salud Laboral

Riesgos para la salud
ALSE SEGURIDAD dispone del Sistema de gestión profesional y deontológico de los servicios de seguridad privada, que supervisa y garantiza su gestión en materia de seguridad y salud laboral.

El Sistema de gestión profesional y deontológico de los servicios de seguridad privada, no incorpora sistemáticamente elementos relativos a la protección de salud de las mujeres, excepto un procedimiento específico que regula las "Personas en plantilla especialmente sensibles" que particularmente contempla la situación de embarazo o lactancia.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Tras la actualización de la normativa vigente, ALSE SEGURIDAD ha elaborado un nuevo protocolo de prevención de acosos y violencias en el desarrollo del Plan de igualdad.
De igual modo, con el fin de cumplir con el Art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, tiene previsto realizar una formación de prevención a toda su plantilla, incluidos puestos directivos.

Impacto Social o RSE

ALSE SEGURIDAD colabora activamente y hace aportaciones a las siguientes asociaciones:

La comunicación del compromiso para con la igualdad de mujeres y hombres se realizó en Octubre de 2021. ALSE SEGURIDAD comunicó a la plantilla través de sus canales habituales el inicio del proceso, así como la encuesta.

Uso de imágenes y lenguaje

Sobre la comunicación externa, ALSE SEGURIDAD utiliza su página web como principal vía comunicativa y para trasladar su imagen de empresa.

En la web corporativa apenas se emplean imágenes de personas, y las pocas que se observan no son sexistas y el lenguaje utilizado no es del todo inclusivo.

Se recomendaría un exhaustivo repaso de la web y de los documentos clave de la organización para asegurarse que toda la documentación existente se elabora con lenguaje inclusivo.

Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo. Por ello, la vigencia de la Auditoria Salarial realizada es hasta el 10 de octubre de 2027.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje "Retribuciones" establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

1. METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de "Valoración de Puestos de Trabajo", la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *"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"*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

1st) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

- **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2nd) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
3rd) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
4th) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
5th) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles y ponderados todos los factores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECTOR GENERAL(662)
Agrupación 7	DELEGADO-GERENTE(566)
Agrupación 6	DIRECTOR COMERCIAL(527)
	DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS(549)
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO(532)
	DIRECTOR TECNICO Y/O DE OPERACIONES(545)
	JEFE- DIRECCION DE PERSONAL(529)
	TECNICO PREVENCION DE GRADO SUPERIOR(521)
Agrupación 5	JEFE DE PRIMERA ADMINISTRATIVO(416)
	GESTOR DE CLIENTES(427)
	INSPECTOR (VIGILANCIA, TRAFICO, SERVICIOS)(474)
	JEFE DE SERVICIOS(456)
	VIGILANTE DE SEGURIDAD(420)
	VIGILANTE DE EXPLOSIVOS(429)
	COORDINADOR DE SERVICIOS(444)

Agrupación 4	OFICIAL DE PRIMERA ADVO(347)
	OFICIAL DE SEGUNDA ADVO(318)
Agrupación 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(218)
	LIMPIADOR/A(226)
	ORDENANZA(241)
	PEON(245)

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por categorías y puestos de trabajo de igual valor.

Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la empresa es el siguiente:

AGRUPACIÓN	Media TOTAL Hombres	Media TOTAL Mujeres	Diferencia	Brecha
Agrupación 2	12.304,220€	11.982,160€	322,060€	2,617%
Agrupación 4		27.253,860€		
Agrupación 5	19.204,120€	18.666,190€	537,930€	2,801%
Agrupación 6	41.818,980€	*	*	-33,24%
Agrupación 7	*			
Agrupación 8	*			
AGRUPACIÓN	Mediana TOTAL Hombres	Mediana TOTAL Mujeres	Diferencia	Brecha
Agrupación 2	11.262,645€	12.013,419€	-750,774€	-6,666%
Agrupación 4		25.158,640€		
Agrupación 5	19.232,736€	18.225,028€	1.007,708€	5,240%
Agrupación 6	31.977,813€	*	*	-74,25%
Agrupación 7	*			
Agrupación 8	*			

Durante 2022 la empresa ALSE SEGURIDAD ha contado con un total de 921 personas empleadas, de las cuales 158 mujeres que representan el 17,15% de la plantilla. Cabe resaltar que los datos recogidos quedan lejos del 25% de brecha salarial que el *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*, establece en su artículo 28, no siendo necesario justificar una diferencia de género en la retribución. Las brechas existentes aparecen cuando los datos no son equiparados, en el análisis de las medias y medianas, ya que se debe al resto de conceptos salariales que se han analizado de forma desglosada en informe de la Auditoría, para justificarlos. En concreto, los conceptos que provocan esa diferencia son la antigüedad y las pagas extraordinarias.

Según el análisis realizado, la remuneración puede considerarse coherente por tramos de valoración y las diferencias de remuneración que puedan existir entre mujeres y hombres dentro de puestos de trabajo de análoga valoración responden a diferencias en el desempeño de funciones concretas y/o a situaciones de mayor antigüedad que queden encuadradas dentro de cada tramo concreto.

3. PLAN DE ACCIÓN

Una vez desarrollado la Auditoria Retributiva de ALSE SEGURIDAD, y tras el análisis de los datos, se han establecido una serie de medidas dentro del siguiente plan de acción con los siguientes objetivos:

I) Revisar y corregir periódicamente las categorías de las personas trabajadoras en la entidad.

II) Corregir la infrarrepresentación femenina en algunas de las categorías masculinizadas.

III) Revisar y corregir, en su caso, diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Por todo ello, durante la elaboración del I Plan de Igualdad, se han negociado las siguientes acciones:

1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se 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.

2. En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.

3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

3.1. CRONOGRAMA

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y	Registro salarial anual Auditoria salarial bienal	RRHH	Anual / II plan de igualdad	Media

las percepciones extrasalariales.				
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	RRHH / Dirección	Anual	Media
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual	Media

4. CONCLUSIONES GENERALES

En los resultados obtenidos de la Auditoria retributiva, no se han obtenido brechas salariales por encima del 25% en ninguna de las categorías anteriormente mencionadas. Tal y como muestra los resultados generales de la auditoría, las brechas existentes son justificadas mediante la antigüedad y pagas extraordinarias de cada persona empleada. En esta situación, cuando los datos medios son equiparados, no existen brechas salariales recogidas en el RD 901/2020.

Por todo ello, se confirma que ALSE SEGURIDAD mantiene un sistema retributivo equilibrado, el cual no genera diferencias salariales en ningún puesto de la entidad, manteniendo así la igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, se ha planteado un plan de acción para revisar y, en su defecto, rectificr cualqueir brecha salarial.

Plan de acción

A continuación, se presentan las acciones a desarrollar en ALSE SEGURIDAD a fin de implantar y mantener políticas que favorezcan la igualdad de condiciones y oportunidades en la plantilla. En cada acción se indican los indicadores que miden la implantación de la medida, la persona /departamento responsable de la implantación, el plazo y la prioridad en base a la naturaleza de la medida y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implantación

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Designar a una persona responsable (y una suplente) con formación específica en materia de igualdad de velar por la igualdad de trato y oportunidades externa a la empresa que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza.	RRHH / Responsable de consultoría	A la firma del plan de igualdad	Media
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por las personas responsable de igualdad en la empresa, pana canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado	RRHH / Responsable de consultoría	A la firma del plan de igualdad	Media
Nombrar a dos personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de empresa con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Nombramiento de las personas 8 horas bimensuales. Justificación mediante informes de seguimiento.	RRHH / Comisión seguimiento	Durante la vigencia del plan de igualdad	Media

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección y acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género.	RRHH / Dpto. Selección	Semestral	Media
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos/as, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	RRHH / Dpto. Selección	Durante vigencia del plan	Media
Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y número de personas a las que llegan desagregado por sexo.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media

Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad	Análisis de un muestreo.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Establecer un proceso 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.	Documento de procedimiento.	RRHH / Dpto. Selección	Semestral	Media

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
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.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Mantener en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")	Muestreo de la documentación/ mujeres y hombres.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media

Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacía un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…)	Muestreo de la documentación/ mujeres y hombres.	RRHH / Dpto. Selección / Dirección	Anual	Media
Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de persona 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.	Informe anual / por mujeres y h,bres	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Fomentar una reducción en la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres y hombres	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual / por mujeres y hombres	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
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.	Incorporaciones anuales en puestos / categorías / departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media

Fomentar el incremento de, al menos, un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
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, siempre y cuando se reciban candidaturas que cumplan con los requisitos del puesto.	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección. Explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
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.	Número de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad…) siempre y cuando se de la oportunidad de ello.	Número de colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RRHH / Dpto. Selección	Anual	Media

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	RRHH	A los 4 años de la firma del Plan.	Media
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	RRHH	A los 4 años de la firma del Plan.	Media
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.	RRHH	Anual	Media

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	RRHH	Bienal	Media

3. FORMACIÓN

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.	RRHH	Anual	Alta
Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado de subrogación.	Contenidos de los módulos y número de personas formadas.	RRHH	Vigencia del Plan.	Alta
Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Número de horas y personas.	RRHH	Anual	Alta
Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.	RRHH / Comisión de seguimiento	Anual	Alta

Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	RRHH	Vigencia del Plan.	Alta
Realizar formación a la plantilla que incluya módulo de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Número de horas. Hombres y mujeres formadas en igualdad.	RRHH	Vigencia del Plan.	Alta
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y número de personas formadas.	RRHH	Anual	Alta

3. FORMACIÓN

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH	Anual	Alta
Recoger la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	% de participación de mujeres y hombres en esta formación.	RRHH	Vigencia del Plan.	Alta
Facilitar la formación obligatoria a aquellas personas que por motivos de conciliación no puedan realizarlo en horario laboral.	Número de horas / número de personas formadas mujeres y hombres.	RRHH	Anual	Alta

4. PROMOCION PROFESIONAL

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones, etc.	Muestreo procedimiento	RRHH	Semestral	Media
Se solicitará anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregada por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH	Anual	Media
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	RRHH	Anual	Media

Se informará a la persona candidata que no se ha sido promocionada.	Número de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Anual	Media
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.	Informe estadístico	RRHH	Anual	Media

4.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarreepresentadas.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Promover la presencia de mujeres, en 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.	Número de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres	RRHH	Anual	Media

5. CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	RRHH / PRL	Anual (cierre de año)	Alta
Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	RRHH	Semestral	Alta
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Número de veces que aplica el protocolo y resultados.	RRHH	Semestral	Alta
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, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	RRHH	Durante vigencia del plan	Alta

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

6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	RRHH / Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Publicación emailing y/o portal del empleado.	RRHH / Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, mientras que exista el hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Número de solicitudes hombre / mujer.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral al 70%. Se entregarán los cuadrantes mensuales, 7 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités.	Número de veces que se aplica el cuadrante anual, y se solicita (% de cuadrantes anuales establecidos). Seguimiento de los cuadrantes anuales por la comisión de igualdad, revisando un aumento en un 5% de los datos negociados favoreciendo la conciliación corresponsable de la plantilla.	RRHH / Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Excedencia en caso de estudios oficiales con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo improrrogable; en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

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.	Número de solicitudes.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Número de solicitudes.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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, siempre y cuando tengan a su cargo menores de 16 años.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Establecer la posibilidad de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. 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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta
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, siempre que sea posible. 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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH / Comisión Seguimiento	Durante vigencia del plan	Alta

6.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos, …) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	RRHH	Durante vigencia del plan	Alta
Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas.	RRHH	Durante vigencia del plan	Alta
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con previa justificación.	Número de solicitudes y número de veces que se aplica.	RRHH	Durante vigencia del plan	Alta

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo.	RRHH	Anual	Media
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Informe anual	RRHH / Dirección	Anual	Media
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, siempre y cuando los organismos procedan a ello.	Número de mujeres y hombres.	RRHH	Anual	Media

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

8.1. Garantizar la igualdad retributiva

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se 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.	Registro salarial anual Auditoria salarial bienal	RRHH	Anual / II plan de igualdad	Media
En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	RRHH / Dirección	Anual	Media
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual	Media

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo.	RRHH	Anual	Alta
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH / Dirección	Vigencia del plan	Alta
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Número de procesos y resultado.	RRHH	Anual	Alta
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas	RRHH	Vigencia del plan	Alta
Formar a los delegados y delegadas de prevención, en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Número de formaciones y número de horas	RRHH	Anual	Alta

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violenia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditaran mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de genero. también podrán acreditarse las situaciones de violencia de genero mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de genero de la Administración Pública competente tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Número de casos comunicados.	RRHH / Dirección	Desde la firma del plan.	Alta
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, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
La trabajadora reconocida como 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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 12 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

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 2 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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
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 justificación y comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa	Aplicación de la medida	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
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.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de genero se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
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 en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y número de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

11. COMUNICACIÓN

11.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión de documentación.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

11.2. Establecer canales de información interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de esta.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas.	RRHH	Desde la firma del plan.	Alta

11.3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a colaboraciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra violencia de género	Campaña y contenidos	RRHH	Anual	Alta
Fomentar la colaboración con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (25N, 8M y 23M)	Colaboraciones	RRHH	Anual	Alta

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	Anual	Alta
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, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Número de personas informadas	RRHH	Anual	Alta

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio de la memoria	RRHH	Anual	Alta
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida.	RRHH	Desde firma del plan	Alta

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

Medidas /Acciones	Indicador	Responsable	Plazo	Prioridad
Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH	Anual	Alta
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el RDL 6/2019	Folleto y número de personas informadas	RRHH	Anual	Alta

CALENDARIO Y CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

A continuación, se fija un calendario para la implantación, seguimiento, evaluación y mantenimiento de cada una de las medidas, teniendo en cuenta la vigencia del presente I Plan de Igualdad.

	0. Responsable de igualdad	
1	Designar a una persona responsable (y una suplente) con formación específica en materia de igualdad de velar por la igualdad de trato y oportunidades externa a la empresa que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de seguimiento.	Octubre de 2023
2	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por las personas responsable de igualdad en la empresa, pana canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Octubre de 2023
3	Nombrar a dos personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de empresa 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.	En noviembre de 2023 y cada noviembre durante la vigencia del plan de igualdad.
	1. Acceso, selección y contratación	
4	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Desde 2024 de forma Semestral: primer (Enero – Marzo) y tercer (Julio – Septiembre) cuatrimestre de cada año hasta 2027.
5	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos/as, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	En noviembre de 2023 y durante el segundo cuatrimestre (Abril – Junio) de cada año hasta el 2027.
6	Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Cada primer trimestre (Enero – Marzo) de cada año desde 2024 hasta 2027

7	Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027) siendo revisado en el primer trimestre de cada año (Enero-Marzo)
8	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) durante la vigencia del plan hasta 2027.
9	Establecer un proceso 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.	Desde enero de 2024 cada primer semestre de año (Enero – Junio) hasta 2027.
10	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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
11	Mantener en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027) siendo estas revisadas en cada primer trimestre del año (enero-marzo)
12	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacía un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…)	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) durante la vigencia del plan hasta 2027.
13	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de persona 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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
14	Fomentar una reducción en la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
15	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.

16	Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, acceder a la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) durante la vigencia del plan hasta 2027.
17	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
18	Fomentar el incremento de, al menos, un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
19	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, siempre y cuando se reciban candidaturas que cumplan con los requisitos del puesto.	Enero 2024
20	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.	Enero 2024
21	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad…) siempre y cuando se de la oportunidad de ello.	Desde 2024 de forma Semestral: primer (Enero – Marzo) y tercer (Julio – Septiembre) cuatrimestre de cada año hasta 2027.
	2. Clasificación profesional	
22	Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Octubre de 2027
23	La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Octubre de 2027
24	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Cada segundo trimestre de cada año (abril - junio) durante la vigencia del plan hasta 2027.

25	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Último trimestre del año desde 2024 (octubre – diciembre) hasta 2027
	3. Formación	
26	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 lo procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) durante la vigencia del plan hasta 2027.
27	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado de subrogación.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) durante la vigencia del plan hasta 2027.
28	Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
29	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Cada octubre desde 2024 hasta el 2027
30	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.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
31	Realizar formación a la plantilla que incluya módulo de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
32	Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Cada segundo trimestre de cada año (abril – junio) desde 2024 hasta 2027.

33	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
34	Recoger la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Cada segundo trimestre de cada año (abril – junio) desde 2024 hasta 2027.
35	Facilitar la formación obligatoria a aquellas personas que por motivos de conciliación no puedan realizarlo en horario laboral.	Cada segundo trimestre de cada año (abril – junio) desde 2024 hasta 2027.
	4. Promoción profesional	
36	Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones, etc.	Enero 2024 y revisión anual
37	Se solicitará anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregada por sexo y puesto.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
38	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	De forma anual (octubre de cada año desde 2023 hasta 2027)
39	Se informará a la persona candidata que no se ha sido promocionada.	De forma anual (octubre de cada año desde 2023 hasta 2027)
40	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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
41	Promover la presencia de mujeres, en 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.	De forma anual (octubre de cada año desde 2023 hasta 2027)
	5. Condiciones de trabajo	
42	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.

43	Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	Cada último semestre del año (Julio – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
44	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Cada último semestre del año (Julio – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
45	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, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
46	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.	Cada tercer trimestre del año (julio - septiembre) desde 2024 hasta 2027.
47	Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.	Cada tercer trimestre del año (julio - septiembre) desde 2024 hasta 2027.
48	El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, mientras que exista el hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado).	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
49	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.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)

50	Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán los cuadrantes mensuales, 7 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
51	Excedencia en caso de estudios oficiales con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo improrrogable; en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
52	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
53	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
54	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
55	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.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
56	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	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
58	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, siempre y cuando tengan a su cargo menores de 16 años.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
59	Establecer la posibilidad de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
60	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.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
61	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)

62	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.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
63	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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
64	Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. 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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
65	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.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
66	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, siempre que sea posible. 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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
67	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos, …) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Cada tercer trimestre del año (julio - septiembre) desde 2024 hasta 2027.
68	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Cada tercer trimestre del año (julio - septiembre) desde 2024 hasta 2027.
69	Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con previa justificación.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
	7. Infrarrepresentación femenina	
70	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.

71	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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
72	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, siempre y cuando los organismos procedan a ello.	Cada segundo trimestre del año (abril - junio) desde 2024 hasta 2027.
	8. Retribuciones y auditoría salarial	
73	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se 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.	Cada octubre durante la vigencia del plan, comenzando en octubre del 2024 hasta octubre del 2027.
74	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.	Cada octubre durante la vigencia del plan, comenzando en octubre del 2024 hasta octubre del 2027.
75	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.	Cada octubre durante la vigencia del plan, comenzando en octubre del 2024 hasta octubre del 2027.
	9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
76	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Cada octubre durante la vigencia del plan, comenzando en octubre del 2024 hasta octubre del 2027.
77	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
78	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.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2024 hasta 2027.
79	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
80	Formar a los delegados y delegadas de prevención, en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta

		2027.
	10. Violencia de género	
81	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.
82	Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditaran mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de genero. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de genero mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de genero de la Administración Pública competente tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Durante toda la vigencia del Plan de igualdad (desde noviembre del 2023 hasta octubre de 2027)
83	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, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Octubre de 2023
84	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.	Octubre de 2023
85	La trabajadora reconocida como 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.	Octubre de 2023
86	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 12 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Octubre de 2023

87	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 2 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.	Octubre de 2023
88	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Octubre de 2023
89	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 justificación y comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa	Octubre de 2023
90	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.	Octubre de 2023
91	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. mejora	Octubre de 2023
92	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.	Octubre de 2023
93	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de genero se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Octubre de 2023
94	Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	Octubre de 2023
95	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 en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Octubre de 2023
96	Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	Octubre de 2023

97	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Octubre de 2023
	11. Comunicación	
98	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.	Octubre de 2023
99	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Octubre de 2023
100	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Octubre de 2023
101	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Octubre de 2023
102	Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Octubre de 2023
103	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra violencia de género	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.
104	Fomentar la colaboración con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (25N, 8M y 23M)	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.
105	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	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.
106	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, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.
107	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.
108	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Octubre de 2023.
109	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Cada último trimestre del año (octubre – diciembre) desde 2023 hasta 2027.

110	Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el RDL 6/2019	Cada primer trimestre de cada año (enero – marzo) desde durante la vigencia del plan hasta 2027.

Eje: RESPONSABLE DE IGUALDAD																
PLAN DE ACCIONES	**2023**		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
	T3	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Designar a una persona responsable (y una suplente) con formación específica en materia de igualdad de velar por la igualdad de trato y oportunidades externa a la empresa que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de seguimiento																
Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por las personas responsable de igualdad en la empresa, pana canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.																
Nombrar a dos personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de empresa 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.																
Eje: ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACUIÓN																
PLAN DE ACCIONES	**2023**		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
	T3	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**

Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.																
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos/as, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.																
Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.																
Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.																
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad																
Establecer un proceso 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.																
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.																
Mantener en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos")																
Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacía un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia…)																
Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de persona 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.																
Fomentar una reducción en la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.																
Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.																
Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, acceder a la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos.																

Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.																
Fomentar el incremento de, al menos, un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.																
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, siempre y cuando se reciban candidaturas que cumplan con los requisitos del puesto.																
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.																
Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad…) siempre y cuando se de la oportunidad de ello.																
Eje: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
PLAN DE ACCIONES	**2023**		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
	T3	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.																
La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.																
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.																
Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.																
Eje: FORMACION																
PLAN DE ACCIONES	**2023**		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
	T3	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
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 lo procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.																

Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado de subrogación.																
Incluir formación sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).																
Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.																
Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso espRealizar formación a la plantilla que incluya módulo de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones. ecífico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.																
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.																
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.																
Recoger la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.																
Facilitar la formación obligatoria a aquellas personas que por motivos de conciliación no puedan realizarlo en horario laboral.																
Realizar formación a la plantilla que incluya módulo de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.																
Eje: PROMOCION PROFESIONAL																
	2023		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
PLAN DE ACCIONES	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**

Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones, etc.																
Se solicitará anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregada por sexo y puesto.																
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.																
Se informará a la persona candidata que no se ha sido promocionada.																
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.																
Promover la presencia de mujeres, en 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.																
Eje: CONDICIONES DE TRABAJO																
PLAN DE ACCIONES	**2023**		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
	T3	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y categoría.																
Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.																
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.																
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, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.																
Eje: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																

PLAN DE ACCIONES	2023		2024				2025				2026				2027	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.																
Difundir la nueva Ley de Familias, a través de diferentes permisos retribuidos y otros derechos, la conciliación laboral para las personas trabajadoras; buscando un mayor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. RD Ley 5/2023, qué introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia.																
El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, mientras que exista el hecho causante (este permiso deberá ser debidamente justificado).																
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.																
Se potenciará los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Se entregarán los cuadrantes mensuales, 7 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités.																
Excedencia en caso de estudios oficiales con derecho a reserva del puesto de trabajo de un año máximo improrrogable; en caso de imposibilidad objetiva para reincorporarle a su anterior puesto se le ofrecerá otro de similares características.																
Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.																
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).																
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.																

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																
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, siempre y cuando tengan a su cargo menores de 16 años.																
Establecer la posibilidad de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor.																
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.																
La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días.																
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.																
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.																
Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. 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.																
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.																

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, siempre que sea posible. 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.																
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos, …) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.																
Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.																
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con previa justificación.																
Eje:INFRARREPRESENTACION FEMENINA																
	2023		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
PLAN DE ACCIONES	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.																
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.																
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, siempre y cuando los organismos procedan a ello.																
Eje:RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																
	2023		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
PLAN DE ACCIONES	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal. En esta se englobarán toda la plantilla y se 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.																
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.																

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.																
Eje:RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																
	2023		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
PLAN DE ACCIONES	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
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																
Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.																
Formar a los delegados y delegadas de prevención, en materia de acoso sexual y por razón de sexo																
Eje:VIOLENCIA DE GENERO																
	2023		**2024**				**2025**				**2026**				**2027**	
PLAN DE ACCIONES	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**	**T3**	**T4**	**T1**	**T2**
Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.																

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditaran mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de genero. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de genero mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de genero de la Administración Pública competente tal y como se recoge en el RDL 9/2018.																
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, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.																
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.																
La trabajadora reconocida como 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.																
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 12 meses recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.																
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 2 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.																

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.																
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 justificación y comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa																
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.																
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. mejora																
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.																
A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal como consecuencia de su condición de violencia de genero se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.																
Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.																
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 en distinta localidad, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.																
Se concertará, a través del servicio de prevención ajeno (Mutua), la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.																
Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.																
Eje:COMUNICACIÓN																

PLAN DE ACCIONES	2023		2024				2025				2026				2027	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
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.																
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.																
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.																
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.																
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra violencia de género																
Fomentar la colaboración con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas (25N, 8M y 23M)																
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																
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, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.																
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.																
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.																

Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo																
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el RDL 6/2019																

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

La fase de evaluación del Plan de Igualdad se desarrollará de forma paralela, transversal, en todas las etapas de implantación de las actuaciones planificadas, ya que permite a la organización detectar desviaciones y poder realizar los ajustes necesarios, de forma más eficiente, para garantizar la viabilidad y la efectividad del Plan, y alcanzar así los objetivos y compromisos adquiridos.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas, una evaluación anual y una final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Los objetivos de la fase de evaluación y seguimiento, por tanto, son:

- Se definirán los instrumentos de recogida de información.
- Se establecerán informes periódicos que ajusten el cumplimiento de los plazos.
- Se realizará un planning con las acciones a realizar, plazos, personal asignado para su realización, etc.
- Se elaborará un formato de registros en el que se reflejará el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Se elaborará un informe semestral por parte de la persona responsable del proyecto en el que se reflejen las metas alcanzadas y las desviaciones que se han producido.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la Organización.

Para ello, se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa. El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos (indicados más abajo) y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores. La persona responsable del Plan de Igualdad recibirá los informes anuales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan. Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

Se articularán diferentes herramientas de evaluación, control y seguimiento del Plan de Igualdad, que permiten la obtención de información cualitativa (entrevistas, cuestionarios abiertos, encuestas, los grupos de discusión, clima laboral), y cuantitativa (indicadores y ratios).

La Comisión de seguimiento, será responsable tanto de garantizar la implantación y ejecución, en plazo y forma, de las actuaciones planificadas, así como de su seguimiento y control. Consistirá

en la *Revisión Inicial* del plan y su aplicabilidad, *Seguimiento y Evaluación cuatrimestral* de las acciones a implementar, *Evaluación Anual* de la consecución de objetivos, *Evaluación del Plan de Igualdad* completo y *Definición del siguiente Plan de Igualdad* plurianual.

Composición de la Comisión de Seguimiento

De una parte, como representación empresarial:

- IÑAKI ARENADO MALVAR, Responsable de Consultoría y clientes estratégicos
- LOREA JUEZ ECHEITA, Gestora clientes
- JOSE LUIS NARGANES VICENTE, Jefe de personal
- AINTZANE GAUBEKA GARCIA, Inspectora
- ENEKO SAINZ IPIÑA, Jefe de planificación
- MARKEL ARGÜESO NIETO, Auxiliar de PRL
- JAVIER LUENGO SAN JOSE, Director RRHH
- MARIGE BIRIGA DURAN, Departamento de RRHH

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- AITXIBER BEOBIDE GURTUBAY, FTSP-USO
- VANESA NAVARRO RODRIGUEZ, FTSP-USO
- MARIA LUISA CUBERO, FESMC-UGT
- JOSE ANTONIO RODRIGUEZ CONDE, FESMC-UGT
- ELENA VAZQUEZ NUÑEZ, HABITAT-CCOO
- JON JOSEBA ETXEBERRIA MOMBIELA, HABITAT-CCOO
- MARIANO MACHO SERRANO, HABITAT-CCOO
- JOSEBA PEREZ BAÑOS, HABITAT-CCOO

Funciones de la Comisión seguimiento

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Atribuciones generales de la Comisión seguimiento

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan

atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

Atribuciones específicas de la Comisión Seguimiento

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
    - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan

- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Funcionamiento de la Comisión Seguimiento

Las personas coordinadoras de la entidad **se reunirá al mes** de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. **Con carácter ordinario se reunirá cuatrimestralmente** para el estudio de los datos a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. De igual forma, la Comisión de Seguimiento realizará reuniones anuales. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión de Seguimiento podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de una persona experta en el ámbito de la Igualdad, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión de seguimiento, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Seguimiento

Las personas que integren la Comisión Seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada (despido).

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Otras disposiciones

En este apartado la Comisión Seguimiento podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento yEvaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en loscriterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento delas personas miembros de la Comisión Seguimiento, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

A continuación se detalla el calendario de seguimiento:

ACCIÓN	CALENDARIO
FIRMA DEL PLAN	11 de octubre de 2023
REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	11 de octubre de 2024
REUNIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INFORME DE SEGUIMIENTO	Octubre de 2025
REUNIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Octubre de 2026
REUNIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN	Octubre de 2027

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISION

La implantación del Plan de Igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo, y una evolución contante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada Plan y su evaluación con el arranque del nuevo.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantillad de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las

inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
f. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión de seguimiento se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar y/o mejorar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

En todo caso, se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas y se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad. Así mismo, se deberá informar a la plantilla.

SOLUCION DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación, requerirá conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento en consenso.

Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

COMUNICACIÓN

El **I Plan para la igualdad** de mujeres y hombres de ALSE SEGURIDAD, se comunicará a toda la plantilla.

Los momentos e hitos claves en la comunicación, son los siguientes:

- Comunicación del plan de igualdad aprobado por la Comisión Negociadora.
- Comunicación de las actuaciones y documentos elaborados, según se vayan desarrollando los mismos a las personas que les sean de aplicación.
- Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan de Igualdad y las medidas a abordar en el siguiente ejercicio.
- Comunicación de la evaluación y seguimiento del Plan global plurianual.