



PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
1.1	Principios generales.....	3
1.2	Agentes implicados/as.....	4
1.3	Información sobre la organización.....	5
2.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	6
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
3.1	Ámbito personal.....	6
3.2	Ámbito territorial.....	6
3.3	Ámbito temporal.....	7
4.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS.....	8
5.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	87
6.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	113
7.	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMINETO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	117
8.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.....	120

--	--	--	--	--	--

1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la empresa **GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.** (2026 – 2030) es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la empresa. En este plan se diseñan una serie de actuaciones en materia de igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado, en el que se han estudiado las fortalezas y debilidades de la organización con el objetivo de que sean lo más ajustadas posible a la realidad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para las “medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, “por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo” se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determina en estos decretos y en la legislación laboral. Así mismo, se proclama el RD 902/2020 para velar por la igualdad salarial, entre mujeres y hombres, en el mundo laboral.

En todo Plan de Igualdad, sin importar el número de personas trabajadoras, la Dirección, junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pactan el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la empresa.

--	--	--	--	--	--

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la empresa no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, se presenta una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

1.1 Principios generales

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- ❖ **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la empresa en todas las áreas.
- ❖ **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ❖ **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto del personal de la empresa, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- ❖ **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla, a través de su representación legal.
- ❖ **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ❖ **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ❖ **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ❖ **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- ❖ **Inclusivo:** no discriminará a cualquier persona, por su identidad de género, así como por su sexualidad. Teniendo especial hincapié en los grupos vulnerables adheridos en las legislaciones vigente: Ley 3/2007, Ley 6/2019, RD 901/2020 y Ley 4/2023.

--	--	--	--	--	--

1.2 Agentes implicados/as



--	--	--	--	--	--

1.3 Información sobre la organización

Con un claro compromiso a la contribución y mejora del Desarrollo Sostenible, la empresa adopta una visión estratégica a largo plazo basada en la elevada calidad de los productos ofrecidos y en una apuesta respetuosa hacia el medio ambiente; de este modo, la calidad y el compromiso ambiental se convierten en la piedra angular de su visión.

GRUPO ORVION GLOBAL, S.L. promueve el mantenimiento y mejora continua de la gestión y del desempeño de la gestión de la calidad y ambiental poniendo en juego todos los recursos que considere necesarios para el fortalecimiento de estas bases y la consecución de sus objetivos, así como para la prevención de la contaminación. De la misma manera, mantiene el compromiso de satisfacer todos los requisitos del cliente, así como los legales y reglamentarios vigentes, y todos aquellos requisitos distintos de los anteriores que la empresa suscriba.

El equipo humano de 100 personas en la actualidad adaptable a las necesidades de los proyectos, ampliamente cualificado, pone a la disposición del servicio toda su experiencia ofreciendo un servicio serio, centrado en la calidad y el compromiso medioambiental, adaptándose a las necesidades del cliente y desarrollando constantemente nuevas soluciones para anticiparse a las cambiantes necesidades del mercado.

En GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.. existe un compromiso con la mejora continua en todas las actividades y procesos desarrollados por la Empresa. Para ello se han identificado los procesos necesarios y determinado su secuencia e interacción a través de la representación gráfica en el Mapa de Procesos que a continuación se presenta:

--	--	--	--	--	--

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Dentro del proceso de negociación del diagnóstico de situación, auditoría retributiva y el presente plan de igualdad han intervenido:

- ❖ En representación de la parte empresarial han intervenido en la negociación 3 personas, siendo 1 mujeres y 2 hombres. Se dispone de documento interno de delegación de representación firmada por la representación legal de **GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.**
- ❖ En representación de la parte social han intervenido
 - Para los **centros de trabajo SIN representación legal** han intervenido los siguientes sindicato:
 - FESMC UGT
 - CC.OO. HÁBITAT
 - FTSP USO

Además, se ha contado con la información aportada por el personal que ha querido voluntariamente contestar a la encuesta que se ha entregado durante la fase de toma de datos para diagnóstico.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

3.2 Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación en (**Se deberá indicar PROVINCIAS de todos los centros de trabajo de la empresa**) para **GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.**

--	--	--	--	--	--

3.3 Ámbito temporal

Se considera necesario plantear una temporalidad del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **GRUPO ORVION GLOBAL, S.L.** para **cuatro años** (2026 – 2029) a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan, periodo adecuado para poder evaluar un plan de trabajo.

A continuación, establecemos una cronología de la planificación del Plan, que nos orientará en su desarrollo:

1.	Compromiso de la Dirección	Noviembre 2025
2.	Constitución de la Comisión de Igualdad	Noviembre 2025
3.	Diagnóstico de situación	2025
4.	Elaboración Plan de Igualdad	Junio 2026
5.	Desarrollo y ejecución	1 de julio de 2026 – 30 de
6.	Evaluación final	2030

--	--	--	--	--	--

4. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y MEDIOS Y RECURSOS

Para el presente plan de igualdad se han fijado los siguientes objetivos, asociados ya cada uno de ellos a las medidas para lograr su cumplimiento, los plazos de ejecución, indicadores y medios y recursos estimados para lograr su consecución. Además, se contemplan las áreas de trabajo a las que está vinculado cada objetivo, que en muchas ocasiones se trabajan varias áreas dentro del mismo objetivo.

En la etapa de seguimiento del plan de igualdad de GRUPO ORVION GLOBAL, S.L. se comprobará si la estimación ha sido o no adecuada.

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 001 - RESPONSABLE DE IGUALDAD

Área: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_001: Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza			
T_002: Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico creado.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 001 - RESPONSABLE DE IGUALDAD				
Área: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_003: Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro 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. Sindicatos firmantes del Plan.	Nombramiento de las personas 8 horas al mes.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_004: Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	Redacción de la declaración de principios y directrices con perspectiva de género.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_005: Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.	Documento de procedimiento			
T_006: Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.	Comunicación de la política a la plantilla.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_007: Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.			
T_008: Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y N.º de personas a las que llegan desagregado por sexo.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_009_ Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.	Canales empleados, N.º de comunicaciones y N.º de personas que solicitan dichas vacantes.			
T_010: 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			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_011: Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación			

Objetivo 002 - ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_012: 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			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_013: Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres			
T_014: Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_015: Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual /por mujeres hombres.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_016: Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	Informe anual.			
T_017: Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.	Informe anual.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_018: 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 hombres.			

--	--	--	--	--	--

GRUP

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_019: Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo			
T_020: 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			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_021: Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico			
T_022: Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_023: 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.	N.º de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.			
T_024: Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).	N.º de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 002 – ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área: Lograr una representación equilibrada de personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_025: Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 003 – CLASIFICACIÓN PERSONAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_026: Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad 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.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 003 – CLASIFICACIÓN PERSONAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_027: 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.			
T_028: Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 003 – CLASIFICACIÓN PERSONAL				
Área: Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_029: 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. N.º de personas afectadas.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 004 - FORMACIÓN

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_030: 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.			
T_031: Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 004 - FORMACIÓN

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_032: Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	N.º de horas y personas formadas hombre /mujer.			
T_033: Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos			
T_034: 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.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 004 - FORMACIÓN				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_035: Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	N.º de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 004 - FORMACIÓN

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_036: Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña.			
T_037: Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres, de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Estudios realizados y sus resultados.			
T_038: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N.º de veces que se aplica, hombre y mujer.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_041: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Procedimiento elaborado			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_042: Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Muestreo procedimiento			
T_043: Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_044: 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.	N.º de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.			
T_045: Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	N.º de personas por sexo y registro de datos.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Área: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_046: 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.			
T_047: Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.	Informe estadístico.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_048: Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Programas diseñados y evolución de la participación de mujeres en procesos de promoción profesional.			
T_049: Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Tope horario establecido			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL

Área: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_050: Promover e incrementar 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 acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	N.º de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.			
T_051: Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	N.º de hombres y mujeres que participan.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 005 – PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Área: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_052: Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada	% mujeres por grupo y categoría.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 006: - SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área:

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_053: Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.			
T_054: 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.			
T_055: Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	N.º de veces que se aplica el protocolo y resultados			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 006: - SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Área:				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_056: Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.			
T_057: Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.	Evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en los reconocimientos médicos periódicos e iniciales de las personas trabajadoras.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 006: - SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Área:				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_058: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género.			
T_059: Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.	Nº de centros en los que se incorpora esta medida.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 007: CONDICIONES DE TRABAJO

Área: Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_060: La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.			
T_061: Se entregarán cuadrantes 30 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.	Muestreo			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 007: CONDICIONES DE TRABAJO

Área: Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_062: En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Reporte de las comunicaciones realizadas.			
T_063: Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de estas, desagregadas por sexo.	Reporte estadístico de los motivos de las bajas voluntarias desagregado por sexo.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 007: CONDICIONES DE TRABAJO				
Área: Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_064: Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa de forma activa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Numero de comunicaciones y numero de personas con aumento de jornada.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 007: CONDICIONES DE TRABAJO				
Área: Garantizar que las condiciones de trabajo de mujeres y hombres sean equitativas, transparentes y libres de discriminación, promoviendo un entorno laboral que facilite la igualdad real en el acceso, el desarrollo profesional, la permanencia y la calidad del empleo.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_065: Establecer una política general de cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de proceder a la contratación de personal externo, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.	Información sobre el grado de implantación.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_066: Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación e-mailing y/o portal del empleado.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_067: 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 e-mailing y/o portal del empleado.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_068: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	N.º de solicitudes hombre/mujer.			
T_069: 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos			
T_070: Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_071: 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.	N.º de solicitudes			
T_072: Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_073: Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_074: 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_075: Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_076: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_077: 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_078: Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_079: Las trabajadoras y trabajadores, 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_080: Ampliar en 20 días laborables continuados o 5 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_081: 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. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma)	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_082: Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_083: Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.	N.º de solicitudes			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_084: 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.	N.º de solicitudes			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_085: 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 justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia.	N.º solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo			
T_086: Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).	N.º de solicitudes			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_087: Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	N.º de solicitudes			
T_088: Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	N.º de jornadas continuas/jornada partida desagregado por sexo.			
T_089: Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Política de flexibilización de horarios y nº de peticiones			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 008: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_090: Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de esta para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Política de adaptación y nº de peticiones			
T_091: Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).	Política de reducción de jornada ampliada y nº de peticiones			
T_092: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	N.º de solicitudes y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 009: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_093: 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			
T_094: 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.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 009: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA				
Área: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_095: 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.	N.º de mujeres y hombres			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 010: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL				
Área: Garantizar la igualdad retributiva				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_096: Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.	Registro salarial anual, Auditoría salarial bienal			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 010: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Área: Garantizar la igualdad retributiva

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_097: En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento			
T_098: 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			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 011: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Área: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_099: Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Elaboración declaración de principios			
T_100: Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.	Difusión de la declaración de principios a la plantilla			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 011: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Área: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_101: Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y	Elaboración o revisión del protocolo			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 011: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Área: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.				
T_102: 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			
T_103: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de formaciones y nº de horas			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 011: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Área: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_104: 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 la resolución de los mismos.	Elaboración del informe. N.º de procesos y resultado			
T_105: Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.			
T_106: Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.	Medidas de difusión del protocolo y comprobación de accesibilidad.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 011: PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Área: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_107: Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.	Canal creado y medidas para preservar el anonimato de la persona denunciante			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO				
Área: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_108: Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_109: La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.	Nº de casos comunicados.			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_110: La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_111: 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_112: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_113: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO				
Área: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_114: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_115: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_116: No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO				
Área: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_117: 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			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

Área: Garantizar la igualdad retributiva

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_118: 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	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_119: 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.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

Área: Garantizar la igualdad retributiva

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_120: A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_121: Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 012: VIOLENCIA DE GÉNERO

Área: Garantizar la igualdad retributiva

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_122: La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_123: Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.	N.º de veces que se solicita y nº de veces que se aplica			
T_124: Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN				
Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_125: Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación			
T_126: Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Elaboración del manual			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN

Área: 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 / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_127: Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas			
T_128: Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.	Revisión realizada y nº de modificaciones realizadas			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN

Área: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_129: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma			
T_130: 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			
T_131: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN				
Área: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_132: Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN				
Área: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_133: Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido			
T_134: Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_135: 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			
T_136: 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	N.º de personas informadas			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN				
Área: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_137: Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria			
T_138: Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida			

--	--	--	--	--	--

GRUPO

Objetivo 013: COMUNICACIÓN

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

Medidas / Tareas	Indicadores	Temporalidad	Persona/s responsable/s	Medios y recursos
T_139: Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas			
T_140: Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas			

--	--	--	--	--	--

5. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En este apartado se establecerá las medidas desarrolladas en un calendario para que se tenga constancia de cuando se inicia con cada una de las actuaciones.

Se presentan ordenadas por numeración asignada (no por materias), indicando la denominación de la actuación, la persona responsable de su implantación y el periodo previsto para la misma.

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_001: Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.								
T_002: Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.								
T_003: Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social dentro del comité de cada centro 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. Sindicatos firmantes del Plan.								
T_004: Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.								
T_005: Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. En dicho procedimiento deben identificarse las personas involucradas, los niveles de validación, las pruebas (en su caso) a realizar, etc.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_006: Dar a conocer a toda la plantilla dicha política de selección y reclutamiento, para garantizar la transparencia.								
T_007: Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.								
T_008: Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.								
T_009: Comunicar a toda la plantilla la apertura de vacantes y/o asegurar que pueden acceder a dicha información fácilmente.								
T_010: 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								
T_011: Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_012: 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.								
T_013: Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").								
T_014: Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competencias: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).								
T_015: Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.								
T_016: Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_017: Definir, recopilar y revisar indicadores desagregados por sexo sobre las modalidades de contratación, con indicación de puesto, nivel organizativo, etc.								
T_018: 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.								
T_019: Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos, donde este infrarrepresentado.								
T_020: Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.								
T_021: Incrementar al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.								
T_022: 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.								
T_023: 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.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_024: Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.).								
T_025: Establecer colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.								
T_026: Realizar una evaluación de los puestos de trabajo utilizando la herramienta de SVPT del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad 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.								
T_027: 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.								
T_028: Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.								
T_029: Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_030: 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.								
T_031: Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.								
T_032: Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).								
T_033: Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.								
T_034: 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.								
T_035: Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_036: Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.								
T_037: Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora de su desempeño en su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres, de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.								
T_038: Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.								
T_039: 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.								
T_040: Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007).								
T_041: Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_042: Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.								
T_043: Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.								
T_044: 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.								
T_045: Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.								
T_046: 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.								
T_047: Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y promociones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados. También indicar el tiempo transcurrido en el puesto anterior antes de la promoción, desagregado por sexo.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_048: Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.								
T_049: Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.								
T_050: Promover e incrementar 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 acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.								
T_051: Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.								
T_052: Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada.								
T_053: Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_054: 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.								
T_055: Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.								
T_056: Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), para detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo aparezcan vinculados con el sexo.								
T_057: Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.								
T_058: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.								
T_059: Proveer en los botiquines de los centros de trabajo una dotación de compresas higiénicas (3-4), para resolver situaciones imprevistas que puedan darse durante la jornada de trabajo.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_060: La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.								
T_061: Se entregarán cuadrantes 30 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciarán los cuadrantes 85% anuales para la conciliación de la vida personal y laboral.								
T_062: En los centros de trabajo de titularidad ajena a la Empresa se instará a los titulares de las instalaciones para habilitar espacios femeninos como, por ejemplo, vestuarios, en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.								
T_063: Realizar una entrevista o cuestionario de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los motivos de estas, desagregadas por sexo.								
T_064: Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa de forma activa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.								
T_065: Establecer una política general de cobertura de plazas vacantes con personal interno antes de proceder a la contratación de personal externo, fomentando la prioridad de dicha cobertura por mujeres en supuestos de infrarrepresentación.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_066: Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.								
T_067: 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, que 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).								
T_068: Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.								
T_069: 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.								
T_070: Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_071: 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.								
T_072: Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.								
T_073: Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).								
T_074: 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.								
T_075: Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría								
T_076: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuido o recuperable.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_077: 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.								
T_078: Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya custodia legal recaiga en un progenitor, según lo establecido en el régimen de visitas.								
T_079: Las trabajadoras y trabajadores, 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.								
T_080: Ampliar en 20 días laborables continuados o 5 días más de lo que dice la normativa (el cálculo más favorable), el derecho, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. Será decisión de la persona trabajadora acumular dicho permiso en jornadas completas o disfrutarlo de manera fraccionada. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, así como para las jornadas inferiores a las completas.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_081: 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. Cuando el trabajador disfrute de dos fines de semana libres al mes según cuadrante, la empresa garantizará que coincidan con los del convenio regulador. (Todo ello comunicado en tiempo y forma).								
T_082: Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones del año en curso, como del año anterior, si acaba el año natural.								
T_083: Se cambiarán jornada o turnos para trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, si las condiciones del servicio lo permiten. Se hará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar justificadas y documentadas, que se notificarán con urgencia.								
T_084: 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.								
T_085: 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 justificadas y documentadas, y se notificarán con urgencia								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_086: Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET).								
T_087: Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.								
T_088: Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.								
T_089: Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.								
T_090: Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de esta para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.								
T_091: Ampliar los motivos y especificarlos para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).								
T_092: Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.								
T_093: Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_094: 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.								
T_095: 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.								
T_096: Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá desagregarse en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada complemento y cada percepción extrasalarial.								
T_097: En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 5 %, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.								
T_098: 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.								
T_099: Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_100: Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada parte en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando así un clima en el que no pueda producirse.								
T_101: Elaborar y revisar mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y difusión del mismo a toda la plantilla que incluya una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos; y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad, la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.								
T_102: Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo								
T_103: Formar a los delegados y delegadas de prevención y a los delegados titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.								
T_104: 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 la resolución de los mismos.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_105: Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en todos los centros.								
T_106: Difusión a la plantilla del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo negociado en la empresa por los canales de comunicación interna y asegurar su accesibilidad permanente para la plantilla.								
T_107: Creación de un canal de comunicación exclusivo para la denuncia de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Dicho canal de comunicación debe poder asegurar el anonimato de la persona denunciante si fuera necesario, cumpliendo con los principios del protocolo.								
T_108: Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.								
T_109: La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_110: La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, con la actividad de la empresa.								
T_111: 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.								
T_112: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.								
T_113: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_114: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.								
T_115: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.								
T_116: No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.								
T_117: 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.								
T_118: 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.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_119: 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.								
T_120: A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.								
T_121: Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género								
T_122: La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.								
T_123: Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual.								
T_124: Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.								
T_125: 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.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_126: Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.								
T_127: Revisión y corrección de los textos del convenio colectivo y toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.								
T_128: Revisión y corrección de toda imagen empleada en cualquier canal de comunicación interna y/o externa para asegurar el equilibrio de sexos representados y que las imágenes no reproducen estereotipos de género.								
T_129: Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.								
T_130: Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.								
T_131: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.								
T_132: Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_133: Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.								
T_134: Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD, 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.								
T_135: 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.								
T_136: 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.								
T_137: Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.								
T_138: Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.								

--	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

ACTUACIONES / MEDIDAS	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
T_139: Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.								
T_140: Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.								

--	--	--	--	--	--

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento comprenderá la recolección y el análisis de datos para comprobar que el plan está cumpliendo los objetivos que se han propuesto y si se está respondiendo a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será llevado a cabo por la comisión de seguimiento y se realizará anualmente. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Con el sistema de evaluación se valorará la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- ❖ Medir el impacto de las actuaciones mediante un análisis de sus resultados, entendiendo éstos como el efecto o impacto real de un programa en su población destinataria.
- ❖ Determinar la idoneidad de las actuaciones desarrolladas y facilitar con ello el proceso de toma de decisiones sobre futuras acciones encaminadas a la misma dirección. Para ello se considerará la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- ❖ Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos, a través de la elaboración y posterior utilización de indicadores.

Durante el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad se realizarán dos tipos de evaluación, para cada una de las acciones llevadas a cabo dentro del mismo:

--	--	--	--	--	--

GROUP

- ❖ **Intermedia:** Será realizada durante el desarrollo del plan, con periodicidad anual desde el momento de la implantación. Medirá la eficacia, pertinencia y el impacto real de las actuaciones y contribuirá a aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias.
- ❖ **Final:** Será realizada una sola vez, al finalizar la vigencia del plan. Medirá el impacto a largo plazo y la durabilidad y contribuirá a tener ejes estratégicos para el próximo plan, objetivos, etc.

Para cada acción puesta en marcha se completará el apartado de la ficha de actuación donde se resume los indicadores, añadiendo la información relativa a la pertinencia, el impacto, eficacia y eficiencia.

El personal implicado en la evaluación intermedia y final serán los componentes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad una vez aprobado.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

INDICADORES:

Los **indicadores de realización** de cada una de las tareas / medidas permiten obtener información sobre lo que se ha hecho y los recursos empleados para ello. Nos permiten responder a preguntas como

- ❖ ¿Se han ejecutado las actuaciones previstas?
- ❖ ¿En qué grado?
- ❖ ¿Se ha alcanzado a las personas trabajadoras previstas?
- ❖ Los recursos empleados, ¿han sido suficientes?

Los **indicadores de resultados** miden el cumplimiento de los objetivos específicos, es decir, que resultados se obtienen con la ejecución del plan.

--	--	--	--	--	--

Los **indicadores de impacto** nos permiten conocer en qué medida se han conseguido los objetivos generales. Es adecuado aplicarlos en la evaluación final del Plan. En qué medida el plan ha contribuido a la consecución de la igualdad y la erradicación de discriminaciones, qué transformaciones se ha conseguido.

Con toda la información captada se procederá a la valoración final de consecución o no de los objetivos planteados, pudiendo reformularse objetivos en el siguiente plan de igualdad tras la realización del siguiente diagnóstico de situación y auditoría retributiva.

Se utilizará la siguiente ficha de seguimiento para cada uno de los objetivos planteados:

--	--	--	--	--	--

7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Las partes acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

La comisión será paritaria entre los representantes de la administración de la entidad y de las personas trabajadoras.

Las **funciones** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- a. Velar por la correcta implantación de las medidas en los plazos previstos
- b. Realizar el seguimiento de los indicadores asociados a las medidas para comprobar si se está llevando a cabo de manera correcta y obteniendo los resultados esperados.
- c. Revisar el contenido de medidas y objetivos del plan de igualdad, así como revisión del diagnóstico (art 9, RD 901/2020):
 - Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación periódica previstos
 - Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la empresa.
 - Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

--	--	--	--	--	--

- 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
- d. Realización de la evaluación legal del Plan de Igualdad (art 9, RD 901/2020):

Reuniones de la Comisión de Seguimiento:

La Comisión acuerda reunirse:

- ❖ De manera ordinaria al menos una vez cada doce meses desde la aprobación del plan de igualdad, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- ❖ De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en un plazo de 7 días laborables.

En cada reunión se levantará acta, en la que se harán constar:

- Personas convocadas y asistentes a la reunión
- Resumen de materias tratadas
- Acuerdos totales o parciales adoptados
- Puntos sin acuerdo, que se podrán retomar en posteriores reuniones.
- Aprobación y firma del acta, con manifestaciones de parte si fuese 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 podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

--	--	--	--	--	--

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

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión, 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, siguiendo en todo momento la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

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

Las personas que integren la Comisión 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.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión 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.

--	--	--	--	--	--

Otras disposiciones

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todas las personas que compongan la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN (SOLVENTAR DISCREPANCIAS), SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN

Este procedimiento se pondrá en funcionamiento cuando por motivos legales o circunstanciales se necesite modificar algunas cláusulas o incorporación de nueva información para el cumplimiento de la normativa vigente.

Así mismo, se activará si se encuentra algún problema o imposibilidad de implantación de alguna actuación en las fases de aplicación, seguimiento, evaluación o revisión. Este se estructurará de la siguiente manera:

- ❖ Para iniciar este método, una persona que pertenezca a la comisión de igualdad encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan deberá realizar un llamamiento de reunión urgente a la comisión.
- ❖ Esta no debe tardar más de 15 días en reunirse.
- ❖ Cualquier persona de la organización puede informar a los/as miembros de la comisión de la necesidad de una modificación, pero solo las que pertenezcan a la comisión podrán realizar la convocatoria.
- ❖ En dicha reunión se debe presentar la o las modificaciones que han surgido y deben ser aprobadas por unanimidad.
- ❖ En caso de no haber, acuerdo por las partes, se establece la posibilidad de acudir al Comité de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

--	--	--	--	--	--

- ❖ Una vez se ha producido la modificación, en las siguientes reuniones se evaluará/n los efectos.
- ❖ Por último, toda alteración ejecutada en el Plan de Igualdad se deberá notificar a la toda la plantilla.

--	--	--	--	--	--