

# PLAN DE IGUALDAD DE REPUESTOS GUADIANA

Fecha aprobación: 26/09/2024

## ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	9
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	9
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	15
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	23
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	25
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	71
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	74
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	76
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	81

## O. PRESENTACIÓN.

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Desde los inicios, nuestro negocio se ha centrado en el suministro a los profesionales de la automoción de recambio de vehículos.

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

La actividad es intermediario entre fabricante y profesional, almacenando y suministrando dicha mercancía en todas nuestras delegaciones.

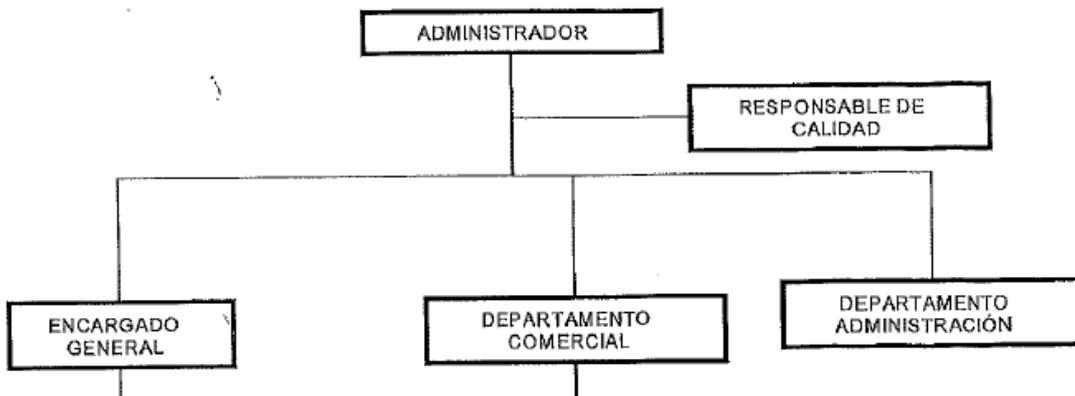
A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	Repuestos Guadiana		
NIF	Bo6133904		
Domicilio social	Ctra. Nacional V Km 399		
Forma jurídica	Sociedad Limitada	Año de constitución	1986
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Andrés Llano Puerto		
CARGO	Administrador		
TELÉFONO	680400265		
E-MAIL	andres.llano@createbusiness.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	Manuel Moriano Caballero		
CARGO	Administrativo		
TELÉFONO	924242407		
E-MAIL	moriano.guadiana@gmail.com		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor		
CNAE	4531		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	Desde los inicios de nuestro negocio se ha centrado en el suministro a los profesionales de la automoción de recambios de vehículos.		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Autonómico		
DIMENSIÓN			

Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	55	Total	57
Centros de trabajo	6 centros de trabajo: Badajoz, Cáceres, Mérida, Almendralejo, Zafra y Jerez.					
Convenios colectivos	Comercio del metal de la provincia de Badajoz; Comercio en general para la provincia de Cáceres.					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No	X	No tengo RLT	
Nº DE MIEMBROS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	MUJERES	0	HOMBRES	1	TOTAL	

- Organigrama central de Badajoz:

ORGANIGRAMA CENTRAL REPUESTOS GUADIANA (BADAJOZ)



- Organigrama central de las delegaciones:

ORGANIGRAMA DELEGACIONES REPUESTOS GUADIANA (



- Relación de centros y número de personas trabajadoras por centro:

<b>Centros de trabajo</b>	<b>N.º de personas trabajadoras</b>
Badajoz	17 hombres y 2 mujeres
Cáceres	17 hombres
Mérida	9 hombres
Zafra	5 hombres
Almendralejo	4 hombres
Jerez	3 hombres
<b>Total</b>	<b>57 personas trabajadoras.</b>

## **I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

### **1. Parte social:**

- Representante de los centros sin RLT - Amparo Galán Alis - CSIF
- Representante de los centros sin RLT - Yolanda Guerra Vaca - CCOO
- RLT centro de Badajoz de CCOO - Manuel Moriano Caballero - CCOO

### **2. Parte Empresarial:**

- Director financiero - José Pedro Llano Rosa
- Administrador - Andrés Llano Puerto
- Jefe de Compras - José María Yanguas Borrachero

### **3. Consultora externa:**

- Personal Consultor de Adeplus - Juan Manuel Diaz Ponce

### **4. Asesora:**

- María José Gutiérrez González – Gabinete de igualdad de Extremadura – CCOO Extremadura

## **II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Autonómico y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día 26 de septiembre de 2024 de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, él Información no disponible, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante cuatro años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Juntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en REPUESTOS GUADIANA, los datos analizados corresponden al período comprendido entre el 01-01-2023 al 31-12-2023 en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas.
- Datos básicos de la Organización.
- Información corporativa.
- Análisis cuantitativo de la plantilla.
- Análisis de Igualdad por materias.

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

#### - Materias analizadas en el Diagnóstico

*Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:*

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

*Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:*

- j) Lenguaje y comunicación no sexista.
- k) Violencia de género.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.

#### - Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación.	
		La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de Igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación.
		Por su parte, la inexistencia de un protocolo de selección y contratación corporativo genera incertidumbre respecto la presencia de sesgos de género en este proceso.
		La falta de participación del Departamento de Recursos humanos en el proceso de selección puede dificultar la introducción de mejoras en el mismo.
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización.	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación.	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral.	

Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización.	La empresa no ha dado formación a la plantilla en materia de igualdad.
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación.	
Promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación.
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.	
	La Organización ha aprobado e implantado una política de desconexión digital.	
		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad.
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización.

Salud Laboral desde unas perspectivas de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia.	
	La Organización ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial.	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como: flexibilidad de horarios en la entrada, la salida o durante el tiempo de la comida; jornada coincidente con el horario escolar y teletrabajo.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina		La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los cuatro años anteriores al periodo de estudios, no ha sido a positiva en tanto que no ha sido tendente al equilibrio.
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		La Organización aún no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista	

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en REPUESTOS GUADIANA el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de esta, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, Información no disponible. Valorar incidencia en el apartado del informe Conclusiones: Principales Problemas y Dificultades detectadas años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación con lo expuesto, se ha detectado que hay una diferencia en la masa salarial del 26%. En el promedio de las retribuciones, la diferencia en el salario base es del 15%, en los complementos salariales la diferencia es del 51,9% y en los complementos extrasalariales la diferencia es del 46,6%. En cuanto a la mediana de retribuciones, en el salario base se observa una diferencia de 8,9%, en los complementos salariales la diferencia es del 47,2% y en los complementos extrasalariales la diferencia es del 48%. La diferencia proviene de los complementos plus reparto, las mujeres no realizar este tipo de tareas dentro de la organización.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

La organización cuenta con diez puestos de trabajo y todos ellos han sido valorados por la organización.

Los puestos están organizados en grupos que van desde el Grupo 2 al Grupo 6, a medida se avanza los puntos asignados a los puestos son mayores, lo que sugiere una mayor responsabilidad, habilidades requeridas o valor del puesto dentro de la organización, a continuación, se muestra cada grupo más en detalle:

-Grupo 2: en este grupo está el puesto de Mozo con 249 puntos. Este grupo tiene el menor valor en términos de puntos. El puesto de "Mozo" es probablemente uno de los trabajos con menos complejidad, responsabilidad o requisitos de habilidad, por lo que se le asigna un puntaje relativamente bajo.

-Grupo 3: en este grupo está el puesto de Dependiente con 278 puntos. Se encuentra un nivel más alto que el grupo 2, aunque no significativamente. El puesto de "Dependiente" implica un poco más de responsabilidad, así como interacción directa con clientes, lo que justifica un puntaje ligeramente superior.

-Grupo 4: en este grupo está el puesto de Repartidor con 380 puntos. Aquí vemos un salto mayor en puntos. El trabajo de "Repartidor" requiere una mayor responsabilidad que los puestos de Mozo y Dependiente, ya que implica la entrega de bienes, manejo de tiempos, rutas, así como el trato con clientes.

-Grupo 5: en este grupo está el puesto de Montador con 401 puntos. Este grupo representa trabajos que requieren habilidades técnicas o especializadas. El "Montador" está involucrado en la fabricación o ensamblaje de productos, lo que implica una mayor precisión y habilidad.

-Grupo 6: en este grupo es donde encontramos más puestos, un total de 6, que son los siguientes:

- Administrador: con 543 puntos.
- Delegado Comercial: con 527 puntos.
- Director Financiero: con 532 puntos.
- Encargado: con 519 puntos.
- Encargado Compras: con 527 puntos.
- Jefe Administrativo: con 512 puntos.

Este grupo representa los puestos de mayor responsabilidad, que generalmente requieren mayor experiencia, conocimientos especializados, y habilidades de gestión.

El puesto de Administrador es uno de los puestos de mayor valor, indicando un rol clave en la gestión o coordinación de actividades dentro de la organización.

El puesto de Director Financiero es otro puesto clave, indicando un alto nivel de responsabilidad en la gestión de las finanzas de la organización.

El puesto de Delegado Comercial y Encargado Compras, son los únicos puestos que coinciden con 527 puntos cada uno, estos roles están alineados en términos de valor, posiblemente por su importancia en las operaciones comerciales y de adquisición.

El puesto de Encargado está ligeramente por debajo de los dos puestos mencionados anteriormente, pero aún se considera un puesto de alta responsabilidad.

El puesto de Jefe Administrativo se trata de un rol que también tiene un peso significativo dentro de la estructura organizacional.

En resumen, la estructura muestra una progresión en la responsabilidad y el valor del trabajo a medida que aumentan los puntos.

Los trabajos más técnicos y de gestión se encuentran en los grupos superiores (Grupo 6), mientras que los trabajos de menor complejidad o habilidades se ubican en los grupos inferiores (Grupo 2 y 3).

La diferencia de puntos dentro del mismo grupo sugiere una jerarquización interna según la responsabilidad específica de cada rol.

## **PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS**

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida.
- Objetivo que persigue.
- Cómo se va a ejecutar.
- A quién va dirigida.
- Responsables de implantación y seguimiento.
- Cronograma.
- Recursos.
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

### **a) Objetivos**

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

## b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar si se ha realizado la VPT.</li> <li>3. Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva &gt; 25%</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
PRIORIDAD	Media
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Verificar la realización del registro retributivo.</li> <li>2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo.</li> <li>3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.</li> </ol>
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.

1. Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
2. Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

### **c) Cronograma**

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.
2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

### **d) Sistema de seguimiento e implementación**

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

<b>ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>		
<b>ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>Acciones Antiguas</b>	<b>Acciones Nuevas</b>
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
<b>TOTAL</b>		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

<b>ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN</b>		
<b>ÁREAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>Acciones Antiguas</b>	<b>Acciones Nuevas</b>
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.

- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

**e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento**

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de REPUESTOS GUADIANA.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

#### **IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

##### **- Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

##### **- Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

##### **- Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

##### **- Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

##### **- Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.

## · **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

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

- Garantizar la desconexión digital.
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.

## · **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

## · **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

## · **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros**

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.

## · **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en REPUESTOS GUADIANA, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado y llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Verificación de la documentación.

<b>FICHA DE MEDIDA</b>	
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>Selección y contratación</b>
<b>MEDIDA</b>	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo, indicando: nombre del puesto ofertado, nº de candidatos desagregado por sexo, resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.
<b>OBJETIVOS QUE PERSIGUE</b>	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados de este.
<b>PRIORIDAD</b>	Media.
<b>RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	Dirección.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección y contratación de nuevo personal con mejores prácticas en materia de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> <li>6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión interna oferta de empleo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que todo el personal tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Contactar con organismos públicos de empleo y con otras entidades con programas de inserción y empleo, ampliando las fuentes de reclutamiento, a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas. v de mujeres víctimas de la violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos mediante un protocolo establecido.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>2. Verificar que las personas que participan en el proceso tienen formación en Igualdad.</li> <li>3. Verificación del protocolo.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Utilizar como medio de recepción de candidaturas el Currículum ciego – anónimo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Ofrecer un sistema de selección y contratación con garantía añadida que evite la discriminación por cualquier motivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Solicitar en plataformas de empleo, convocatorias, entrega física o cualquiera que sea la forma de presentar las candidaturas, curriculums en los que no aparezcan datos personales que puedan propiciar sesgos discriminatorios (datos como es el caso de sexo, edad, nombre, nacionalidad, fotografía, entre otras), aplicándose únicamente en aquellas áreas o puestos que no apliquen en el proceso de selección una medida de discriminación positiva, a favor del sexo infrarrepresentado.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecimiento de una instrucción interna, identificando las áreas y/o puestos a los que haya que aplicar la presente medida.</li> <li>2. Adopción de las medidas necesarias para asegurar la recepción de curriculums en los términos acordados.</li> <li>3. Registro del número total de procesos de selección realizados.</li> <li>4. Registro anual, desagregado por sexos, de las incorporaciones surgidas a partir de los curriculums ocultos.</li> </ol>

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Adoptar medidas de acción positiva que garanticen el equilibrio de sexos en los distintos grupos profesionales mediante la revisión y corrección, en su caso, de los criterios seguidos para clasificar profesionalmente a las personas trabajadoras de la plantilla, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional, incluyendo la negociación colectiva.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio.</li> <li>2. Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla.</li> <li>3. Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados y criterios tenidos en cuenta.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una valoración objetiva de puestos de trabajo, realizada conforme al sistema de puntos por factor en la cual se identifiquen las posibles discriminaciones por razón de sexo, así como su revisión, corrección y actualización periódica.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la realización de una valoración de puesto de trabajo conforme al sistema de puntos por factor.</li> <li>2. Comprobar que la valoración se ha realizado de forma objetiva respecto de cada uno de los factores indicados y verificar que esta se ha realizado sin sesgo de género.</li> <li>3. Revisión periódica de la valoración, temporalidad con la que se realiza, personas implicadas y criterios tenidos en cuenta.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe exhaustivo, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li> <li>3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados.</li> <li>4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

## FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencias sexistas para toda la plantilla.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización, así como fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para todo el personal. Esta formación tendrá una duración mínima de 5 horas y podrá ser tanto presencial como online para facilitar la asistencia a todo el personal.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento, nº integrantes de cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> <li>7. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia de personal formado en materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de número de personas formadas en igualdad en la plantilla.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Estadística de formación disgregadas por sexo.</li> <li>4. Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas, nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución de la formación impartida durante el año, desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Cuando se realice formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización se asegure la participación de mujeres en dichos cursos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia de personal formado en materia de igualdad, así como aumentar la presencia de mujeres en puestos masculinizados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres que formen parte del personal directivo y mandos intermedios en la Organización.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>2. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>3. Número de formaciones realizadas: número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidados de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia de personal formado en materia de igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres que formen parte del personal directivo y mandos intermedios en la Organización.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento, nº integrantes de cada departamento.</li> <li>2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.</li> </ol>

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Elaborar una base de datos de personas con probabilidades de promoción desagregando por sexo: formación, méritos, promocionado sí/no, puesto al que se ha promocionado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de listas de candidaturas, desagregadas por sexo, cualificación, aptitudes y capacidades, así como actualizar dichas listas cada vez que se produzcan procesos de promoción.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que se ha llevado a cabo la formación de la base de datos.</li> <li>2. Comprobar la veracidad de los datos incluidos.</li> <li>3. Verificar que los procesos de promoción profesional se han llevado a cabo teniendo en cuenta los datos incluidos.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Aplicar medidas de discriminación positiva (puestos desequilibrados). En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en el área o nivel ierárquico al que se pretende ascender.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos dirección y mandos intermedios.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Fomentar el ascenso y/o promoción de personas que pertenezcan al sexo infrarrepresentado y que presenten las mismas condiciones y cualidades de aptitud e idoneidad.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de procesos de promoción y/o ascensos llevados a cabo en la empresa en el periodo de referencia.</li> <li>2. Número de personas, desagregadas por sexo, que postularon para el proceso de promoción.</li> <li>3. Número de personas, desagregadas por sexo, que promocionaron.</li> <li>4. Análisis y comparativa de las personas que componen un determinado departamento al cual se ha promocionado.</li> </ol>

<b>FICHA DE MEDIDA</b>	
<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>Promoción Profesional</b>
<b>MEDIDA</b>	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo.
<b>OBJETIVOS QUE PERSIGUE</b>	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
<b>DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA</b>	Establecer, registrar y documentar, de manera fehaciente, los protocolos, procedimientos y criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional.
<b>PRIORIDAD</b>	Alta.
<b>RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	Dirección.
<b>RECURSOS ASOCIADOS</b>	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, los criterios que se van a seguir.</li> <li>2. Número de procesos llevados a cabo conforme a estos criterios.</li> <li>3. Número de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado profesionalmente conforme a estos criterios.</li> </ol>

**FICHA DE MEDIDA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	<b>Promoción Profesional</b>
MEDIDA	Publicar las vacantes en los tabloneros de anuncios y otros medios habituales de difusión, garantizando que la información es accesible a todo el personal, y que recoge todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar a conocer entre la plantilla los puestos vacantes para que puedan postularse a los mismos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla de las vacantes existentes en la empresa.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de personas, desagregadas por sexo, que postularon para el puesto. 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que fueron seleccionadas para el puesto.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

**FICHA DE MEDIDA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	<b>Auditoría Retributiva</b>
MEDIDA	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar si se ha realizado la VPT.</li> <li>3. Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva &gt; 25%.</li> </ol>

**FICHA DE MEDIDA**

ÁREA DE ACTUACIÓN	<b>Auditoría Retributiva</b>
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Verificar la realización del registro retributivo.</li> <li>2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo.</li> <li>3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.</li> <li>Evaluación del impacto de la medida en la Organización.</li> </ol>

## CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos. Valores con los que poder medir el desempeño de una persona en relación con los objetivos v metas establecidas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Implementación de un sistema de organización y control del trabajo con perspectiva de género.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación documental del protocolo.</li> <li>2. Número de personas desagregado por sexo que ha participado en su elaboración.</li> <li>3. Número de personas desagregado por sexo con formación en igualdad que ha participado en su elaboración.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una inspección del sistema de organización y control de trabajo establecido en la organización con el fin de detectar posibles sesgos de género en la materia incluyendo la utilización de lenguaje inclusivo en este sistema.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inspección documental del sistema de organización y control del trabajo.</li> <li>2. N° de posibles sesgos de género detectados.</li> <li>3. N° de medidas correctoras aplicadas para asegurar la igualdad en la empresa.</li> <li>4. Verificación del uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>5. Número de correcciones llevadas a cabo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla.</li> <li>2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ol>

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

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital.</li> <li>2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital.</li> <li>3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.</li> </ol>

### FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Difusión de medidas de conciliación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un dossier con las medidas de conciliación para informar a la plantilla.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número acciones de difusión realizadas.</li> <li>2. Medios y canales de comunicación empleados.</li> <li>3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo.</li> </ol>

### FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Implantar medidas de flexibilidad horaria en la entrada, la salida o durante el tiempo de comida, documentarlo y darle difusión.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Implantación formal de medidas de flexibilidad horaria en la entrada, la salida o durante la pausa para la comida y su difusión a toda la plantilla.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>2. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>3. Evaluación de las medidas implantadas y sus resultados desagregados por sexo.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Permiso retribuido el tiempo empleado para asistencia personal al médico y para acompañar a consultas médicas hasta los 16 años, a mayores de 65 años y a personas dependientes. previa iustificación o por el tiempo indispensable.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Proporcionar a los empleados/as el tiempo necesario y retribuido para asistir a sus propias consultas médicas y acompañar a menores de 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Permite a los empleados tomar tiempo retribuido durante su jornada laboral para asistir a sus propias consultas médicas y acompañar a menores de 16 años, personas mayores de 65 años y personas dependientes a sus citas médicas. El tiempo empleado será justificado.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proporción de solicitudes de permiso</li> <li>2. Proporción de empleados/as que utilizan el sistema de justificación y registro de permisos.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento en técnicas de reproducción asistida. Y para el acompañamiento a las parejas en esta situación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, así como sus parejas, puedan disponer del tiempo indispensable retribuido para asistir a consultas y procedimientos médicos, asegurando así su bienestar y conciliación de la vida laboral y personal.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Esta medida permite a las trabajadoras que se someten a técnicas de reproducción asistida tomar tiempo retribuido durante su jornada laboral para asistir a consultas y procedimientos médicos relacionados con su tratamiento. Además, se concede el mismo permiso retribuido a sus parejas para acompañarlas durante estos tratamientos. El tiempo concedido será por el tiempo indispensable, previa justificación.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cantidad total de solicitudes de permiso para tratamientos de reproducción asistida y acompañamiento que son aprobadas.</li> <li>2. Proporción de empleados que han utilizado el permiso para tratamientos de reproducción asistida o acompañamiento.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Realización de una encuesta a la plantilla para detectar necesidades de conciliación y para saber el grado de satisfacción de la plantilla con la política de conciliación de la organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una encuesta a los trabajadores y trabajadoras para conocer sus necesidades en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de la encuesta.</li> <li>2. Número de personas que han realizado el cuestionario desagregado por sexo</li> <li>3. Número de nuevas medidas implementadas como resultado de la encuesta.</li> <li>4. Número de personas que han solicitado estas nuevas medidas desagregadas por sexo.</li> </ol>

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación Femenina
MEDIDA	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</li> <li>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del canal.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético donde poder denunciar cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear y poner en funcionamiento un canal ético donde poder denunciar por parte de las personas trabajadoras cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético de denuncias y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante.</li> <li>2. Comprobar si se ha llevado a cabo un control de las denuncias presentadas, proporcionando acuse de recibo al denunciante y dando respuesta en el plazo establecido al efecto.</li> <li>3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad.</li> <li>4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras transcurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.</li> </ol>

## DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

## FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros
MEDIDA	Llevar un registro de trabajadoras víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización.</li> <li>2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros
MEDIDA	Ofrecer asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma.</li> <li>2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros
MEDIDA	Licencias Retribuidas para Trámites y Asistencia Psicológica en Situaciones de Violencia de Género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Proporcionar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género, así como a sus hijos/as, mediante la concesión de licencias retribuidas para realizar los trámites necesarios y asistir a consultas psicológicas, asegurando así su bienestar y seguridad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se darán licencias retribuidas por tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por situación de violencia de género, así como asistencia a consulta psicológica tanto a la víctima como a sus hijos/as.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cantidad total de licencias retribuidas solicitadas por víctimas de violencia de género para trámites necesarios y asistencia a consultas psicológicas.</li> <li>2. Proporción de solicitudes de licencias retribuidas que son aprobadas.</li> <li>3. Cantidad total de trámites legales, administrativos y otros procedimientos realizados por víctimas de violencia de género durante la licencia retribuida.</li> </ol>

## LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Comunicación y difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que toda la plantilla esté informada y tenga conocimiento del Plan de Igualdad de la empresa, utilizando los medios de comunicación internos habituales, con el fin de promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla, a través de los medios de comunicación internos habituales de la empresa.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Asegurar que el material sea accesible y comprensible para todos los empleados, utilizando un lenguaje claro y directo a través de los canales de comunicación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Revisión y Corrección del Lenguaje e Imágenes para Eliminar el Sexismo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que las comunicaciones y documentos de la empresa, tanto internos como externos, utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes empleadas sean respetuosas e inclusivas, promoviendo así un entorno de trabajo equitativo y respetuoso.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y, si es pertinente, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.
PRIORIDAD	Media.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Realizar una auditoría exhaustiva de todos los documentos y materiales de comunicación actuales para identificar lenguaje sexista y estereotipos de género en las imágenes, modificar en caso de que fuese necesario.

## SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Adaptar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral asegurando que se aborden y satisfagan las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Adaptar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar una auditoría exhaustiva del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral actual para identificar áreas donde las diferencias de género no se consideren adecuadamente.</li> <li>2. Elaborar directrices específicas que incorporen la perspectiva de género en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales y en las políticas de salud laboral.</li> <li>3. Modificar los protocolos y procedimientos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para incluir las nuevas directrices con perspectiva de género.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Informar a la plantilla del proceso a seguir en situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incrementar el nivel de conocimiento de los empleados sobre los permisos y derechos a los que pueden acogerse.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a todas las personas trabajadoras sobre los distintos permisos disponibles en la organización, asegurando que todos los empleados estén plenamente conscientes y puedan beneficiarse de estos recursos para equilibrar su vida laboral y personal.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de que las personas trabajadoras tienen conocimiento de los permisos a los que pueden acogerse.</li> <li>2. Difusión por los canales de comunicación de la organización.</li> </ol>

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

### **Comisión de seguimiento del Plan**

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

· Composición de la Comisión de seguimiento:

#### **Parte social:**

- Representante de los centros sin RLT - Amparo Galán Alis - CSIF
- Representante de los centros sin RLT - Yolanda Guerra Vaca - CCOO
- RLT centro de Badajoz de CCOO - Manuel Moriano Caballero - CCOO

#### **Parte Empresarial:**

- Director financiero - José Pedro Llano Rosa
- Administrador - Andrés Llano Puerto
- Jefe de Compras - José María Yanguas Borrachero

#### · Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

#### · Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	---

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

## VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2024		2025		2026		2027		2028	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		X								
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Área	N.º	Nombre Acción	Temporalización
<b>Selección y contratación</b>	1	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje.	<b>Durante el primer semestre de 2025.</b>
	2	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo, indicando: nombre del puesto ofertado, nº de candidatos desagregado por sexo, resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>

<b>Selección y contratación</b>	4	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	5	Difusión interna oferta de empleo.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	6	Contactar con organismos públicos de empleo y con otras entidades con programas de inserción y empleo, ampliando las fuentes de reclutamiento, a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas, y de mujeres víctimas de la violencia de género.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	7	Utilizar como medio de recepción de candidaturas el Currículum ciego – anónimo.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
<b>Clasificación profesional</b>	1	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados).	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	2	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe exhaustivo, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)	<b>Primer semestre de 2026.</b>
<b>Formación</b>	1	Formación en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencias sexistas para toda la plantilla.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	2	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad.	<b>Primer semestre de 2025.</b>
	3	Llevanza de un registro de la ejecución de la formación impartida durante el año, desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	4	Cuando se realice formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización se asegure la participación de mujeres en dichos cursos.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	5	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidados de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>

<b>Promoción profesional</b>	1	Elaborar una base de datos de personas con probabilidades de promoción desagregando por sexo: formación, méritos, promocionado sí/no, puesto al que se ha promocionado.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	2	Aplicar medidas de discriminación positiva (puestos desequilibrados). En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	4	Publicar las vacantes en los tabloneros de anuncios y otros medios habituales de difusión, garantizando que la información es accesible a todo el personal, y que recoge todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
<b>Auditoria retributiva</b>	1	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	2	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	4	Realización de auditoría retributiva.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	5	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
<b>Condiciones de trabajo</b>	1	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos. Valores con los que poder medir el desempeño de una persona en relación con los objetivos y metas establecidas.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
	2	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos.	<b>Primer semestre de 2026</b>
	3	Implantar una Política de No discriminación.	<b>Primer semestre de 2026</b>

<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	1	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización.	<b>Primer semestre de 2025</b>
	2	Difusión de medidas de conciliación.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
	3	Implantar medidas de flexibilidad horaria en la entrada, la salida o durante el tiempo de comida, documentarlo y darle difusión.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
	4	Permiso retribuido el tiempo empleado para asistencia personal al médico y para acompañar a consultas médicas hasta los 16 años, a mayores de 65 años y a personas dependientes, previa justificación o por el tiempo indispensable.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
	5	Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento en técnicas de reproducción asistida. Y para el acompañamiento a las parejas en esta situación.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
	6	Realización de una encuesta a la plantilla para detectar necesidades de conciliación y para saber el grado de satisfacción de la plantilla con la política de conciliación de la organización.	<b>Bianual</b>
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	1	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
<b>Prevención del acoso sexual y/o razón de sexo</b>	1	Difusión del protocolo.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
	2	Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Difusión del canal.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
	4	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
<b>Derechos laborales de las víctimas de violencia de género</b>	1	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
	2	Llevar un registro de trabajadoras víctimas de violencia de género.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	3	Ofrecer asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>

<b>Lenguaje y comunicación no sexista</b>	1	Comunicación y difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación habituales.	<b>Segundo semestre de 2024</b>
	2	Revisión y Corrección del Lenguaje e Imágenes para Eliminar el Sexismo.	<b>Segundo semestre de 2025</b>
<b>Salud laboral con perspectiva de género</b>	1	Adaptar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral asegurando que se aborden y satisfagan las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el lugar de trabajo.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>
	2	Informar a la plantilla del proceso a seguir en situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.	<b>Durante toda la vigencia del plan.</b>

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación con éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación de este, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.