

PLAN DE IGUALDAD DE HNOS. SANCHEZ PAJARES



Fecha aprobación: 18-10-2024

ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	28
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	62
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	65
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	70
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	71
ANEXO I	72

O. PRESENTACIÓN.

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

MANUFACTURAS DEL VIDRIO PLANO, DOBLE ACRISTALAMIENTO, TEMBLADOS, ETC...

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

UN CENTRO DE TRABAJO INDUSTRIA DEL VIDRIO, MAQUINARÍA ESPECÍFICA Y FORMACIÓN NECESARIA PARA LA UTILIZACIÓN DE ESTAS.

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

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón social	HNOS. SANCHEZ PAJARES
NIF	A06168728
Domicilio social	DON BENITO
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRES	RAUL SÁNCHEZ-PAJARES
CARGO	SECRETARIO-CONSEJERO/DELEGADO
TELÉFONO	924801149
E-MAIL	raulsanchezpajares@puntovidrio.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRES	MONSERRAT QUINTANA GARCÍA
CARGO	OFICIAL 1 ADM
TELÉFONO	924801149
E-MAIL	montse@puntovidrio.es
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD	FABRICACION DE VIDRIO PLANO
CNAE	2311
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	MANUFACTURAS DEL VIDRIO PLANO, DOBLE ACRISTALMIENTO, TEMPLADOS, ETC
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial
DIMENSIÓN	

Personas Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	52	Total	57
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
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	

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN:

XXII CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS, Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES PARA 2021, 2022, 2023 Y 2024

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

1. Parte social:

JESÚS MARTÍN CABEZA- REPRESENTANTE DE COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA EXTREMADURA

2. Parte Empresarial:

RAÚL SÁNCHEZ-PAJARES GARCÍA-ADAMEZ- GERENTE.

-En calidad de asesora del gabinete de igualdad de CCOO EXTREMADURA- María José Gutiérrez González.

-En calidad de asesora por la parte empresarial- Raquel Gallardo Lozano.

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 Provincial y afecta a su único centro de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 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 4 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

Conjuntamente 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 HNOS. SANCHEZ PAJARES en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Fecha de análisis- 01-01-2023 a 31-12-2023.
- 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

- Principales problemas y dificultades detectadas:

- 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 participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
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 no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital
Salud Laboral desde unas perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial

Condiciones de trabajo		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
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.	
	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 y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo 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		Aspectos indicativos del tono de Igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, aún no han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo

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 HNOS. SANCHEZ PAJARES el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, desde el **13-09-2024 hasta el 13-09-2028**.

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:

El promedio de retribuciones de hombres es de 13188 y el de mujeres 17682, siendo más elevada la masa salarial de las mujeres al igual que los complementos salariales, pero sin que llegue a existir brecha entre los mismos.

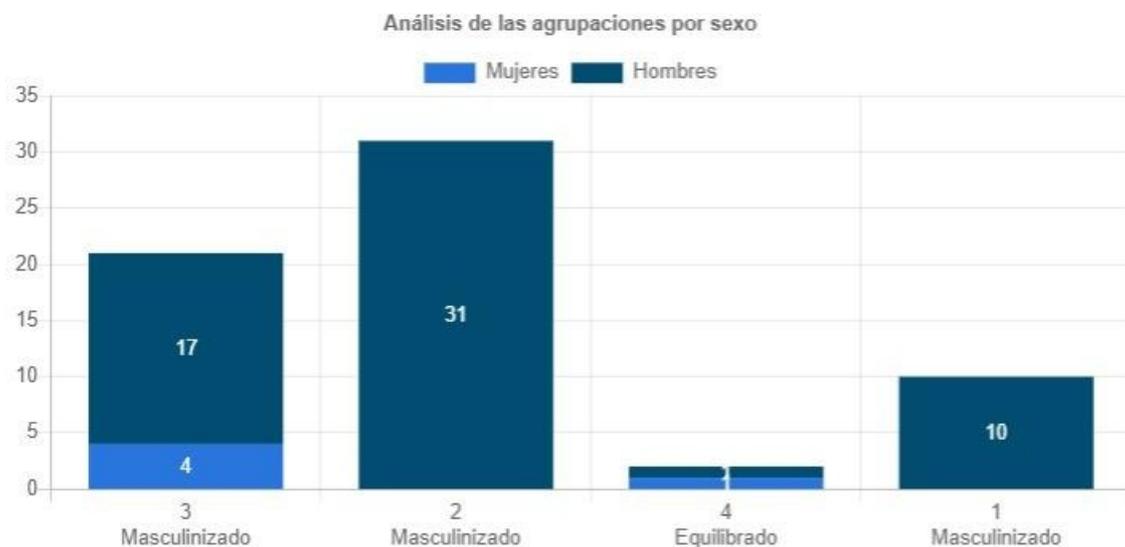
En el promedio de retribuciones satisfechas el salario base en los hombres es de 9255 y en las mujeres 12980.

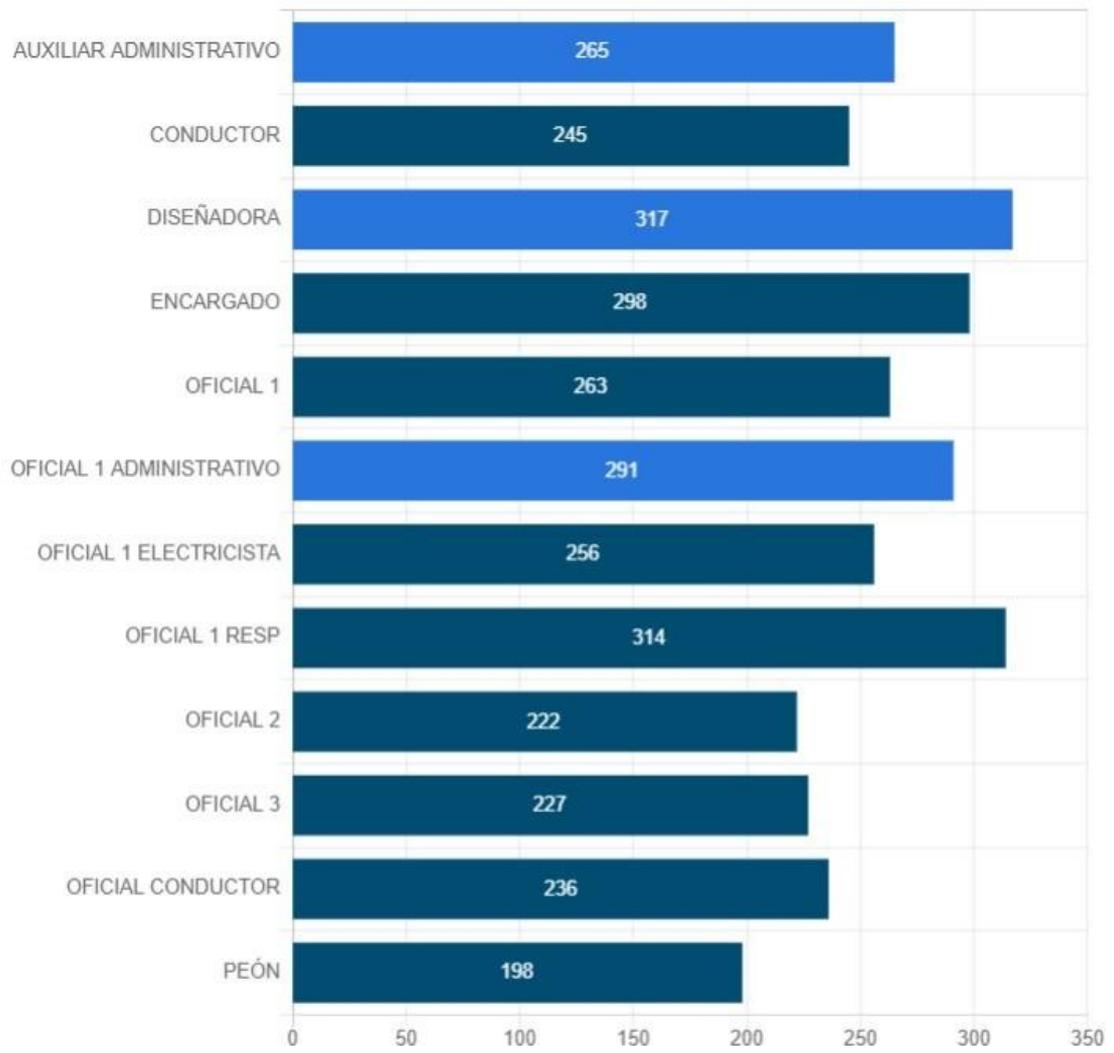
En la mediana de retribuciones el salario base es de 15203 en los hombres y 18173 en las mujeres, en los complementos salariales la cuantía en los hombres es de 4083 y en las mujeres de 5326. No hay complementos extrasalariales.

Como podemos observar no hay brechas salariales en 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:

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, podemos comprobar que el puesto mejor valorado es el de diseñadora con un total de 317 puntos perteneciente a la agrupación 4, mientras que el puesto peor valorado es el de peón con un total de 198 puntos perteneciente al grupo 1.





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 medidas planteadas para el resto de 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	1.Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2.Verificar si se ha realizado la VPT. 3.Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva > 25%

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.

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

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
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 del mismo, 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 HNOS. SANCHEZ PAJARES.

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
- Salud laboral con perspectiva de género.
 - Evaluación de Riesgos con Perspectiva de Género
 - Prevención de Discriminación y Acoso
 - Adaptación de Puestos de Trabajo
 - Conciliación y Corresponsabilidad
 - Participación y Formación en Salud Laboral

V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a results del diagnóstico de situación elaborado en HNOS. SANCHEZ PAJARES, 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	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- REALIZAR ANUALMENTE
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	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
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- REALIZAR ANUALMENTE.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Utilizar el 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 con las mejores prácticas en 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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Implantar en tres meses desde la firma del plan y vigencia durante todo el plan de igualdad.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable ue la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Ampliar las fuentes de reclutamiento para romper con la segregación horizontal detectada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación horizontal
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA 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 en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y de mujeres víctimas de la violencia de género
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de Candidaturas Recibidas por Género y Puesto - Tasa de Contratación por Género en Áreas Segregadas. -Diversidad de Fuentes de Reclutamiento Utilizadas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Establecer un protocolo de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad)
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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 2. Verificar que las personas que participan en el proceso tienen formación en Igualdad. 3. Verificación del protocolo.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. Establecimiento de una instrucción interna, identificando las áreas y/o puestos a los que haya que aplicar la presente medida. 2. Adopción de las medidas necesarias para asegurar la recepción de curriculums en los términos acordados. 3. Registro del número total de procesos de selección realizados. 4. Registro anual, desagregado por sexos, de las incorporaciones surgidas a partir de los curriculums ocultos.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio. 2. Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla. 3. Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados y criterios tenidos en cuenta.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificar la realización de una valoración de puesto de trabajo conforme al sistema de puntos por factor. 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. 3. Revisión periódica de la valoración, temporalidad con la que se realiza, personas implicadas y criterios tenidos en cuenta.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe sobre completitud, 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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados. 4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.

FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación 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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y 6 meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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 un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

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	Fortalecer la capacidad del área de Personal para actuar como agente clave en la implementación efectiva de políticas de igualdad dentro de la organización
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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Informe de número de personas formadas en igualdad en la plantilla. 2. Datos desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Estadística de formación disgregadas por sexo 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.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	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 el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. N° personas formadas en igualdad en cada departamento / n° integrantes de cada departamento 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. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización 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.
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. Formación presencial cada dos años con un número total de 2 horas de formación.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo de personal directivo y mandos la tenencia de formación en Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar que el personal directivo y mandos intermedios estén capacitados en igualdad de género para promover decisiones y prácticas laborales equitativas, reducir sesgos y discriminación y fomentar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes decada departamento 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. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

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	Garantizar que las personas en excedencia por cuidados de hijos/as estén informadas sobre las formaciones disponibles y fomentar su participación en ellas, facilitando así su actualización profesional y su reintegración al entorno laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Mantener informadas a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as sobre las oportunidades de formación disponibles, invitándolas a participar para favorecer su desarrollo profesional y facilitar su retorno al trabajo.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas en excedencia informadas sobre las formaciones - Tasa de participación en formaciones: - Nivel de satisfacción de los participantes

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	Garantizar la participación de mujeres en la formación continua y en los cursos de capacitación o promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización, promoviendo así la igualdad de oportunidades y la integración de mujeres en áreas ocupacionales dominadas por hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Participación de mujeres en formaciones y cursos de capacitación relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización, promoviendo la igualdad de género y la diversidad en todos los ámbitos laborales.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres participantes en cursos masculinizados - Número de cursos con participación femenina - Tasa de incremento de mujeres en áreas masculinizada

PROMOCIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
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	Mantener informadas a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as sobre las oportunidades de formación disponibles y fomentar su participación, facilitando su actualización profesional y reintegración en el entorno laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Esta medida consiste en proporcionar información a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as sobre las formaciones y cursos disponibles, e invitarlas a participar en estas actividades. El propósito es asegurar que estas personas estén al tanto de las oportunidades de desarrollo profesional y puedan mantenerse actualizadas en sus competencias, facilitando así su regreso al trabajo y su integración en el entorno laboral.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas en excedencia informadas sobre formaciones - Tasa de participación en formaciones - Nivel de satisfacción con la información recibida

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
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	Garantizar que las mujeres participen en formaciones y cursos de capacitación relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas, promoviendo así la igualdad de género y fomentando una mayor diversidad en áreas ocupacionales dominadas por hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que las mujeres tengan participación en la formación continua y los cursos de capacitación o promoción que estén relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización. El objetivo es promover la igualdad de género en todas las áreas y niveles de la organización, fomentando la inclusión y la diversidad en sectores o roles donde las mujeres históricamente han estado subrepresentadas.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de mujeres participantes en cursos masculinizados - Número de cursos con participación femenina asegurada - Cambio en la representación de mujeres en áreas masculinizadas

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en el área o nivel jerárquico al que se pretende ascender.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover la igualdad de género en los ascensos, favoreciendo a las personas del sexo infrarrepresentado en un área o nivel jerárquico, con el objetivo de reducir la brecha de género y aumentar la diversidad en los niveles superiores de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En casos de igualdad de méritos y capacidades entre candidatos para un ascenso, se dará preferencia a aquellas personas del sexo que esté infrarrepresentado en el área o nivel jerárquico al que se desea ascender. El objetivo es corregir desequilibrios de género y promover una representación más equitativa en todos los niveles de la organización.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de ascensos otorgados al sexo infrarrepresentado - Cambio en la representación de género en áreas o niveles jerárquicos - Número de decisiones de ascenso revisadas

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	Comunicación transparente de las vacantes de promoción interna. 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	Asegurar una comunicación clara y accesible sobre las vacantes de promoción interna, publicando la información en tabloneros de anuncios y otros medios habituales, e incluyendo todos los requisitos y condiciones del puesto para que todo el personal tenga igualdad de acceso a las oportunidades de promoción.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar una comunicación abierta y clara sobre las vacantes de promoción interna dentro de la organización. Se implica publicar las vacantes en los tabloneros de anuncios y otros canales de difusión utilizados habitualmente, garantizando que toda la información sobre el puesto, incluidos los requisitos y condiciones necesarias, sea accesible para todo el personal. Esto busca promover la igualdad de oportunidades y asegurar que todos los empleados puedan acceder a la información relevante para postularse a las promociones internas.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Número de vacantes publicadas - Accesibilidad de la información: - Complejidad y claridad de los requisitos y condiciones

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	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.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que los criterios para la promoción profesional (formación, méritos, antigüedad y criterio directivo) se documenten de manera objetiva, transparente y alineada con lo establecido en la VPT, utilizando un lenguaje inclusivo para garantizar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Documentar de manera clara y objetiva los criterios utilizados para la promoción profesional, tales como la formación, los méritos, la antigüedad y la valoración directiva, asegurando que estos sean ponderados según lo establecido en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT). Se enfatiza el uso de un lenguaje inclusivo, promoviendo la igualdad de oportunidades y evitando sesgos de género en los procesos de promoción.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Un año y seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de promociones documentadas con criterios claros - Nivel de transparencia percibida en los procesos de promoción - Revisión del lenguaje inclusivo en la documentación

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1.- Verificar la realización del registro retributivo. 2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo. 3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1.Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2.Verificar si se ha realizado la VPT. 3.Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva > 25%

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. 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.

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. Definir procesos claros, establecer métricas precisas y realizar un seguimiento continuo para asegurar la eficiencia y eficacia en las operaciones.
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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Media- Dos años desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Comprobación documental del protocolo. 2. Número de personas desagregado por sexo que ha participado en su elaboración. 3. Número de personas desagregado por sexo con formación en igualdad que ha participado en su elaboración.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	<p>Implantar una Política de No discriminación.</p> <p>Una Política de No Discriminación es un conjunto de directrices y normas establecidas por una organización para asegurar que todas las personas, sin importar su género, raza, religión, edad, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas, sean tratadas con equidad y respeto. El objetivo es prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación en el lugar de trabajo y promover un entorno inclusivo y diverso.</p>
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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. 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. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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 Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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.

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	Realización de un folleto informativo sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar difundido y entregado a la totalidad de la plantilla y 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	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Número acciones de difusión realizadas. 2. Medios y canales de comunicación empleados. 3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo. 4. Nº de Medidas concedidas por la empresa desagregadas por sexo. 5. Folleto informativo, nº de folletos en cada centro de trabajo y/u otros canales. Nº de hombres y mujeres a los que se les ha hecho entrega del folleto.

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 desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD Y PLAZO DE EJECUCIÓN	Alta- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Facilitar la posibilidad de cambio horario o de turno para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que la trabajadora preavise y justifique con una antelación mínima de 7 días y permiso retribuido para la asistencia a técnicas de reproducción asistida y para la persona trabajadora distinta de la madre para el acompañamiento a estas sesiones.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para asistencia o acompañamiento de las trabajadoras/es a tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
PRIORIDAD	Alta- SEIS MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Nº de personas que se han acogido a la medida

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Facilitar y mantener la flexibilidad de la jornada y horario laboral, la posibilidad de cambio horario o de turno para el personal que lo necesite con el objetivo de atender las necesidades de conciliación justificadas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Permitir que los empleados ajusten su jornada y horario laboral de manera flexible, incluyendo la posibilidad de cambiar turnos o modificar horas de trabajo. Su propósito es ayudar a los empleados a conciliar su vida laboral con responsabilidades personales o familiares, siempre que esté debidamente justificado.
PRIORIDAD	Alta- SEIS MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Nº de personas que se han acogido a la medida

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Permiso de acompañamiento de la pareja a la preparación de preparación del parto y exámenes prenatales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Otorga permiso laboral para que la pareja pueda acompañar a la persona embarazada a clases de preparación al parto y a exámenes prenatales, facilitando su apoyo durante el proceso.
PRIORIDAD	Media- TRES AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Nº de personas que se han acogido a la medida

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Extender el acceso a las medidas de conciliación a las parejas o convivientes que ejerzan el rol parental de menores de edad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Extender el acceso a las políticas de conciliación laboral a parejas o convivientes que asumen el rol de padres de menores, permitiéndoles beneficiarse de las mismas facilidades que los progenitores biológicos en el cuidado y crianza de los niños.
PRIORIDAD	Media- TRES AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Nº de personas que se han acogido a la medida

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas,desagregada por sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas,desagregada por sexo.
PRIORIDAD	Media- TRES AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	-Proporción de permisos y excedencias por sexo. -Tasa de despidos y suspensiones por sexo. -Promedio de reducciones de jornada por sexo.

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
MEDIDA	Realizar una encuesta anual para identificar las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y el grado de satisfacción de la plantilla con las políticas de conciliación de la empresa. La encuesta previamente será pactada con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
PRIORIDAD	Media- TRES AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	-Tasa de respuesta de la encuesta -Índice de satisfacción con las políticas de conciliación -Identificación de necesidades de conciliación

FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
MEDIDA	Realizar campañas (charlas, carteles informativos,) de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permiso por cuidado del lactante o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad y convocar las reuniones en horario consensuado, eficaces y facilitando medios telemáticos siempre que sea posible, si es que no pueden ser dentro del horario y centro de trabajo. Evaluar medidas de compensación en caso de reuniones fuera del horario laboral.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la conciliación familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Sensibilización solicitud de medidas de conciliación y realización de reuniones.
PRIORIDAD	Media- TRES AÑOS DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Número de participantes en las campañas de sensibilización Porcentaje de solicitudes de permisos de conciliación por género Nivel de satisfacción con la flexibilidad y la compensación de reuniones

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	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- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético de denuncias y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante. 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. 3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad. 4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras trascurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.

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 una 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- Dos años desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 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. 2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.

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 una 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- Dos años desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 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. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Facilitar el acompañamiento y/o 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- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 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. 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.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
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- Tres meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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"> 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. 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. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Llevar un registro de trabajadoras víctimas de violencia de género que haya solicitado alguna medida o derecho laboral por su situación
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- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. 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. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	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 si coinciden con el horario laboral.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Proporcionar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género, permitiendo que tanto ellas como sus hijos/as puedan atender trámites legales y consultas psicológicas sin penalización laboral, favoreciendo así su recuperación y bienestar personal y familiar.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La medida ofrece licencias retribuidas a víctimas de violencia de género y a sus hijos/as para realizar trámites legales y consultas psicológicas durante el horario laboral, garantizando su apoyo, protección y bienestar sin afectar sus condiciones laborales.
PRIORIDAD	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	-Número de licencias solicitadas y otorgadas -Duración promedio de las licencias concedidas -Satisfacción de las víctimas con el proceso de solicitud y la licencia otorgada

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Adecuación de las denominaciones de los puestos a un modelo de comunicación no sexista
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las denominaciones de los puestos de trabajo para promover la igualdad y evitar estereotipos de género, reflejando un entorno laboral respetuoso y equitativo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y corregir, desde la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo, la denominación de los puestos de trabajo, categorías, requisitos, titulaciones y descripción de funciones.
PRIORIDAD	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Número de correcciones realizadas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Formación específica en lenguaje inclusivo al personal de RRHH.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer cursos de formación específica en lenguaje inclusivo.
PRIORIDAD	Media- Seis meses desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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. Verificación de la acción formativa, así como su contenido. 2. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Adecuación de los contenidos de la web a un modelo de comunicación no sexista: imágenes, lenguaje
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar los contenidos de la web para incluir los criterios del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas, así como la corrección de la apariencia social corporativa de la empresa evitando estereotipos de género y manifestaciones sexistas.
PRIORIDAD	Media- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Revisión de contenidos y modificaciones realizadas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Visibilizar y comunicar el compromiso de la organización con la igualdad de género, reforzando su imagen como una entidad inclusiva y promoviendo la transparencia y sensibilización sobre sus políticas de igualdad hacia empleados, clientes y la sociedad en general.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
PRIORIDAD	Media- Un año desde la firma del plan.
RESPONSABLE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN	GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN
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	Creación del espacio y contenidos.

SALUD LABORAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL
MEDIDA	Las mujeres embarazadas serán informadas, en el momento en que comuniquen su estado a la empresa, sobre las medidas que se contemplan en la evaluación de su puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar y completar las evaluaciones de riesgos con la finalidad de identificar aquellos que estén relacionados con el sexo de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las mujeres embarazadas serán informadas, en el momento en que comuniquen su estado a la empresa, sobre las medidas que se contemplan en la evaluación de su puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo.
PRIORIDAD	Media- UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	RR.HH, responsables de departamento, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
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	Nº de mujeres informadas

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL
MEDIDA	Asegurar la adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, y Epis que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres. En concreto, se adaptará el uniforme de las mujeres embarazadas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar la adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, y Epis que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres. En concreto, se adaptará el uniforme de las mujeres embarazadas.
PRIORIDAD	Media- UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Gerente de cada centro de trabajo
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	nº de mobiliario, utensilios, y Epis sustituidos, desagregado por sexo nº uniformes a embarazadas

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL
MEDIDA	Facilitar un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL.
PRIORIDAD	Media- UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	PRL
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	Nº de mobiliarios adecuados/ medida preventiva recogida en el plan

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL
MEDIDA	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos.</p> <p>Hacer un registro de los accidentes con baja, sin baja y enfermedades profesionales, desagregado por sexo y por puestos de trabajo.</p>
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos.
PRIORIDAD	Media- UN AÑO DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	PRL
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	<p>Información realizada a la Comisión.</p> <p>Nº de siniestros desagregado por sexo y departamentos</p>

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

1. Parte social:

JESÚS MARTÍN CABEZA- REPRESENTANTE DE COMISIONES OBRERAS INDUSTRIA EXTREMADURA

2. Parte Empresarial:

RAÚL SÁNCHEZ-PAJARES GARCÍA-ADAMEZ- GERENTE.

-En calidad de asesora del gabinete de igualdad de CCOO EXTREMADURA- María José Gutiérrez González.

-En calidad de asesora por la parte empresarial- Raquel Gallardo Lozano.

· 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 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										
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:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	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.	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Garantizar la desconexión digital.	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Realización de un folleto informativo sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar difundido y entregado a la totalidad de la plantilla y difusión medidas de conciliación	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.	

<p>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Facilitar la posibilidad de cambio horario o de turno para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre que la trabajadora preavise y justifique con una antelación mínima de 7 días y permiso retribuido para la asistencia a técnicas de reproducción asistida y para la persona trabajadora distinta de la madre para el acompañamiento a estas sesiones.</p>	<p>Garantizar la conciliación familiar</p>	
<p>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Facilitar y mantener la flexibilidad de la jornada y horario laboral, la posibilidad de cambio horario o de turno para el personal que lo necesite con el objetivo de atender las necesidades de conciliación justificadas.</p>	<p>Garantizar la conciliación familiar</p>	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer una pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	
Selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	
Formación	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	
Formación	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	
Infrarrepresentación Femenina	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	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	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	
Condiciones de Trabajo	Implantar una Política de No discriminación	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.	
Formación	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Auditoría Retributiva	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	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	
Selección y contratación	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	
Selección y contratación	Utilizar el 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.	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	
Selección y contratación	Difusión interna oferta de empleo	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.	
Selección y contratación	Ampliar las fuentes de reclutamiento para romper con la segregación horizontal detectada	Prevenir y actuar contra la segregación horizontal	
Selección y contratación	Establecer un protocolo de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad)	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.	

Selección y contratación	Utilizar como medio de recepción de candidaturas el Currículum ciego - anónimo	Ofrecer un sistema de selección y contratación con garantía añadida que evite la discriminación por cualquier motivo.	
Clasificación Profesional	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)	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.	
Clasificación Profesional	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.	
Clasificación Profesional	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	
Auditoría Retributiva	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	
Auditoría Retributiva	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Auditoría Retributiva	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.	
Salud Laboral	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre la siniestralidad y enfermedades profesionales desagregada por sexos. Hacer un registro de los accidentes con baja, sin baja y enfermedades profesionales, desagregado por sexo y por puestos de trabajo.	Analizar la siniestralidad laboral con perspectiva de género	
Salud Laboral	Facilitar un espacio y mobiliario adecuado para los preceptivos descansos de las mujeres embarazadas, e incluir esta medida preventiva en el plan de PRL.	Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.	
Salud Laboral	Asegurar la adecuación ergonómica del mobiliario, utensilios, y Epis que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres. En concreto, se adaptará el uniforme de las mujeres embarazadas.	Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las diferencias entre uno y otro sexo.	
Salud Laboral	Las mujeres embarazadas serán informadas, en el momento en que comuniquen su estado a la empresa, sobre las medidas que se contemplan en la evaluación de su puesto de trabajo, inherentes a su situación de embarazo.	Mejorar y completar las evaluaciones de riesgos con la finalidad de identificar aquellos que estén relacionados con el sexo de la plantilla.	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 2
---------	--------	-----------	-------

Formación	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.	
Formación	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad	Fortalecer la capacidad del área de Personal para actuar como agente clave en la implementación efectiva de políticas de igualdad dentro de la organización	
Formación	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidados de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas	Garantizar que las personas en excedencia por cuidados de hijos/as estén informadas sobre las formaciones disponibles y fomentar su participación en ellas, facilitando así su actualización profesional y su reintegración al entorno laboral.	
Formación	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.	Garantizar la participación de mujeres en la formación continua y en los cursos de capacitación o promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización, promoviendo así la igualdad de oportunidades y la integración de mujeres en áreas ocupacionales dominadas por hombres.	
Promoción	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidados de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas	Mantener informadas a las personas en excedencia por cuidado de hijos/as sobre las oportunidades de formación disponibles y fomentar su participación, facilitando su actualización profesional y reintegración en el entorno laboral.	

Promoción	<p>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.</p>	<p>Garantizar que las mujeres participen en formaciones y cursos de capacitación relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas, promoviendo así la igualdad de género y fomentando una mayor diversidad en áreas ocupacionales dominadas por hombres.</p>	
Promoción	<p>En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en el área o nivel jerárquico al que se pretende ascender.</p>	<p>Promover la igualdad de género en los ascensos, favoreciendo a las personas del sexo infrarrepresentado en un área o nivel jerárquico, con el objetivo de reducir la brecha de género y aumentar la diversidad en los niveles superiores de la organización.</p>	
Promoción	<p>Comunicación transparente de las vacantes de promoción interna.</p> <p>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.</p>	<p>Asegurar una comunicación clara y accesible sobre las vacantes de promoción interna, publicando la información en tabloneros de anuncios y otros medios habituales, e incluyendo todos los requisitos y condiciones del puesto para que todo el personal tenga igualdad de acceso a las oportunidades de promoción.</p>	
Promoción	<p>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.</p>	<p>Asegurar que los criterios para la promoción profesional (formación, méritos, antigüedad y criterio directivo) se documenten de manera objetiva, transparente y alineada con lo establecido en la VPT, utilizando un lenguaje inclusivo para garantizar la equidad en las oportunidades de desarrollo profesional.</p>	
Condiciones de trabajo	<p>Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos. Definir procesos claros, establecer métricas precisas y realizar un seguimiento continuo para asegurar la eficiencia y eficacia en las operaciones.</p>	<p>Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.</p>	

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 3
Condiciones de trabajo	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos. Definir procesos claros, establecer métricas precisas y realizar un seguimiento continuo para asegurar la eficiencia y eficacia en las operaciones.	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Permiso de acompañamiento de la pareja a la preparación de preparación del parto y exámenes prenatales.	Garantizar la conciliación familiar	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Extender el acceso a las medidas de conciliación a las parejas o convivientes que ejerzan el rol parental de menores de edad	Garantizar la conciliación familiar	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.	Garantizar la conciliación familiar	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Realizar una encuesta anual para identificar las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y el grado de satisfacción de la plantilla con las políticas de conciliación de la empresa. La encuesta previamente será pactada con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Garantizar la conciliación familiar	

<p>Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Realizar campañas (charlas, carteles informativos,) de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permiso por cuidado del lactante o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad y convocar las reuniones en horario consensuado, eficaces y facilitando medios telemáticos siempre que sea posible, si es que no pueden ser dentro del horario y centro de trabajo.</p> <p>Evaluar medidas de compensación en caso de reuniones fuera del horario laboral.</p>	<p>Garantizar la conciliación familiar</p>	
---	---	--	--

<p>Selección y contratación</p>	<p>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</p>	<p>Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.</p>	
<p>Selección y contratación</p>	<p>Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje</p>	<p>Garantizar objetividad en el proceso de selección.</p>	

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, 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.