



ASPACE
Asociación Granadina de Atención
a Personas con Parálisis Cerebral

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL

(NIF: G18029496)

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

ASOCIACIÓN GRANADINA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PARÁLISIS
CEREBRAL

NIF

G18029496

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8720- Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia

Códigos de los convenios de aplicación

Código del Convenio Colectivo: 99000985011981

Estructura de la organización

ASPACE es una Asociación sin ánimo de lucro. Fundada en Granada en 1981 y declarada de utilidad pública. Atiende a personas con parálisis cerebral, afines y sus familias.

Lugar de realización de actividades empresariales

C/ Mercedes Gaibrois, 39 - 18008 Granada -GRANADA (Andalucía).

Objeto social de la organización

Mejorar la Calidad de vida de las personas con Parálisis cerebral y/o discapacidades afines y sus familias, promoviendo su desarrollo personal y la Igualdad de oportunidades.

Miembros de la organización

ASAMBLEA GENERAL – JUNTA DIRECTIVA

DIRECTOR GERENTE: Cristóbal Rodríguez Segura

CENTRO OCUPACIONAL

RESPONSABLE:

Norberto J. Gallegos

EDUCADORA:

- Purificación Merino

CUIDADORES:

- Elisabeth Palma

- Isidro Serrano

UNIDAD DE DÍA

RESPONSABLE:

M^a Victoria Plaza

EDUCADORES:

- Ana M^a Gómez

- Ana Isabel Fajardo

- Ana Elisa León

- Fermín Castillo

- Manuel Borrás

- Raquel Campos

- Celia M^a Asorey

CUIDADORES:

- Araceli Vega

- Inmaculada Martín

- Lucía Ruiz

- M^a Macarena Fdez

- Tomás Ruiz

- Alba Godino

- Isidro Serrano

- Lucía Castro

- M^a Ángeles Estévez

- Esther Dolores Alvarez

- Miguel A. Cruz

- M^a Carmen Velázquez

- Leticia de la Torre

- M^a Jesús Chinchilla

FISIOTERAPIA:

- Elizabeth Cervera

RESIDENCIA HOGAR

DIRECCIÓN:

Alba Caro

EDUCADOR

- Sandra Valderas

CUIDADORES/AS

-Mariana Martinez

-Alejandro Vega

-Beatriz Raya

-M^a Dolores García

-M^a Isabel Raya

-

Zhayra

Villalobos

-

Javier

Romero

- Raquel Mendoza

-

Raquel

Pérez

- Laura Villoldo

- Isabel Fernández

-

Eva

M^a

García

-Juan Manuel Fdez

-Alfonso Archilla

FISIOTERAPIA:

- M^a José Navarrete

LIMPIEZA Y LAVANDERÍA:

- Silvia Heredia
- Estefanía Morales

DUE:

- Mª Mar Robles

REHABILITACIÓN MÉDICO FUNCIONAL

RESPONSABLE:

María Jesús Losada

TERAPIA OCUPACIONAL

- Roberto Vargas

FISIOTERAPIA:

- Lorena Quiles
- Ana Mª Hidalgo
- Ana García Piñero
- Mª Victoria García
- Marisol Maestro

PSICOLOGÍA:

- Elisabeth Gómez
- María Jesús Losada
- Adoración García

LOGOPEDIA:

- Paula López
- Cristina Rosillo
- Elena M^a Garrido

ATENCIÓN TEMPRANA

RESPONSABLE:

María Jesús Losada

TERAPIA OCUPACIONAL

- Roberto Vargas

FISIOTERAPIA:

- Marisol Maestro

PSICOLOGÍA:

- Adoración García
- Elisabeth Gómez

LOGOPEDIA:

- Adoración García
- Cristina Rosillo
- Elena M^a Garrido

CENTRO DE FORMACIÓN

RESPONSABLE:

Santiago Fernández

- M^a Lourdes Montufo, (técnico coordinadora docente)

- Raquel Aguilera, (técnico docente)

SERVICIOS GENERALES

ADMINISTRACIÓN:

- Francisco Lara, (Contable)

- M^a José Arquelladas, (Aux. Advo)

TRABAJO SOCIAL:

- M^a Alcázar Blázquez

- Manuel Velasco

OCIO Y VOLUNTARIADO:

- Juan Caro, (responsable)

COCINA:

- Francisco. Pardo, (Cocinero)

- Alberto Cortés, (ayudante de cocina).

- David López Molina, (ayudante de cocina).

RECEPCIÓN:

- Antonio M. Moreno Rios

- José Luis Cuerva Orantes

LIMPIEZA:

- M^a Carmen Martín

- Carolina Ortega

TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO:

- Jose Luis Ballesteros

- Pedro A. Sánchez

- Juan C. Ruiz

- Antonio Rodríguez

- Ana Navas

MANTENIMIENTO INFORMÁTICO

- David Rodríguez

CALIDAD

- Santiago Fernández, (responsable)

Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

GRANADA (ANDALUCÍA)

Extensión

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras en la empresa.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

08/07/2022

Hasta

08/07/2026

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

08/07/2022

Hasta

08/07/2026

FIRMA

Firma del plan de igualdad

Dña. Encarnación Isabel Navas Acuyo - Presidenta ASPACE Granada

Evidencias firma del plan de igualdad

Documentos	Fch. ALTA
Acta aprobación Plan de Igualdad ASPACE	21-07-2022

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La entidad declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la empresa: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la Dirección de la entidad, con la representación del Comité de empresa, para llevar a cabo la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de ASPACE.

Política empresarial y cultura organizacional

MISIÓN:

Mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral, afines y familias, promoviendo su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Calidad de vida: Conjunto de condiciones en que viven las personas con parálisis cerebral, afines y sus familias, que contribuyan a hacer agradable y valiosa su vida, para cubrir sus necesidades y alcanzar el mayor grado de autonomía e integración posible.

VISIÓN:

Ser una organización referente en constante mejora que fomente el desarrollo integral y normalizado de las personas con parálisis cerebral, afines y su entorno.

VALORES:

- **RESPETO:** Actitud de la persona que guarda las consideraciones debidas a las demás personas y cosas.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Labor realizada por un grupo de personas organizado para poder conseguir un objetivo común.
- **EFICIENCIA:** Alcanzar los mejores resultados, a través de los medios más adecuados, con el menor coste humano, material, temporal y económico.
- **SOLIDARIDAD:** Unión comprometida y circunstancial a la causa de nuestro colectivo.

- **COMPROMISO:** Obligación social contraída con la Asociación al ser miembros de ésta.
-

Evidencias

Documentos	Fch. ALTA
Organigrama ASPACE GRANADA	21-07-2022

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Dña. Encarnación Isabel Navas Acuyo	presiaspacegr@gmail.com	Presidenta ASPACE	
D. Cristóbal Rodríguez Segura	gerenciaaspacegranada@gmail.com	Director-Gerente de ASPACE	
Dña. M.ª José Cobo Hurtado	mariajacob7@hotmail.com	Vocal de la Junta Directiva de ASPACE	
D. Alejandro Vega Álvarez	alejandrovegaalvarez61@gmail.com	Miembro del Comité de empresa del sindicato de USO.	
Dña. Carolina Ortega Alarcón	caro19831313@gmail.com	Miembro del Comité de empresa del sindicato de UGT.	
D. José Manuel Cruz Capilla	josema_93@hotmail.es	Miembro del Comité de empresa del sindicato de USO.	

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

13-09-2021

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Sindicato USO	2	0	2
Sindicato UGT	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Presidenta	1	1	0
Director-Gerente	1	0	1
Vocal Junta Directiva	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
EDUTEDIS CONSULTORIA S.L. U	planesdeigualdad@edutedisconsultoria.com		

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

SI

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

Se deberá incluir como evidencia los documentos que acrediten las iniciativas de formación en materia de igualdad a los miembros de la comisión.

Documentos	Fch. ALTA
Formación ASpace Granada	21-07-2022

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Comunicación y registro

REGISTRO

Documentación necesaria

Solicitud de inscripción.

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Seguimiento y evaluación

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

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.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

Evidencias sobre evaluación y seguimiento

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Formar al equipo directivo, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

CONTRATACIÓN

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.

Evitar la pérdida de personal femenino

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en excedencia, permisos retribuidos, etc.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.
- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y/o personal.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar, personal y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.
- Separación de la víctima del presunto agresor.

Detalle de medidas

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.

DESCRIPCIÓN

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada

candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal. - Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla. - Porcentaje de consecución de objetivo a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.

DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Documentos de selección revisados.

Fecha límite: 07-11-2022

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas

deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal. - Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 07-11-2022

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

DESCRIPCIÓN

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Dirección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Fecha límite: 29-03-2023

MEDIDA

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

DESCRIPCIÓN

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Dirección y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado. - Fecha de consecución del objetivo a fecha actual: 100%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.

DESCRIPCIÓN

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

INDICADORES

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato. - Evidencias de los canales de información utilizados para publicitar la vacante. - Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no. - Porcentaje de consecución a fecha actual 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Contratación

Evitar la pérdida de personal femenino

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH.

INDICADORES

- Base de datos de las bajas producidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

INDICADORES

- Base de datos accesible. - Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se implementarán medidas para evitar la segregación ocupacional o

vertical y garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

- Evidencias de las medidas implantadas. - Evolución de la brecha de clasificación profesional. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.- Número de vacantes efectivamente publicadas.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.- Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

DESCRIPCIÓN

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

INDICADORES

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos. - Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

Fecha límite: 31-12-2022

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda plantilla.

INDICADORES

- Plan de Formación. - Estadística de formación desagregada por sexos. -
Porcentaje de consecución de objetivos a fecha actual: 30%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-05-2023

MEDIDA

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en excedencia, permisos retribuidos, etc.

DESCRIPCIÓN

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de los canales de información utilizados. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que

existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Nueva política retributiva de la empresa.- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.- Porcentaje de Consecución a Fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y Fiscal externa.
Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, documento Registro Retributivo con carácter mensual.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de

cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.

DESCRIPCIÓN

Para evitar posibles discriminaciones se informará anualmente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas. - Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales. - Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 60%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y Fiscal externa.

Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, documento mensual registro retributivo.

Fecha límite: 03-06-2024

MEDIDA

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. - Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías. - Documentos modificados como resultado de la auditoría salarial. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral y fiscal externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento mensual registro retributivo

Fecha límite: 01-09-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y/o personal.

DESCRIPCIÓN

Se habilitará un canal de denuncias para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de denuncias realizadas. - Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones. - Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. - Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres. - Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo. - Porcentaje de consecución de objetivos a fecha actual: 70%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación. - Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. - Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres. - Porcentaje de utilización hombres/mujeres. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 30%

RECURSOS

Recursos humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de recursos humanos de la entidad. Recursos materiales: Equipos Informáticos, línea de teléfono e internet, material fungible

Fecha límite: 27-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet). - Porcentaje de Consecución a fecha actual: 100%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias, adaptación de jornada, reducción de jornada, etc. no acarree algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Listado de personal que ejerza derechos de conciliación que estén en situación de desarrollo de carrera profesional o promoción.

Fecha límite: 29-05-2025

MEDIDA

Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio

DESCRIPCIÓN

Para llegar a un equilibrio de intereses conciliatorios se ofrecerá a las personas trabajadoras de determinados departamentos la realización de una jornada continuada o que participen en sistemas de rotación para las actividades que se realicen por la tarde, siempre que esta posibilidad sea compatible con las necesidades del servicio, reservándose la empresa el derecho a volver a la jornada partida si así lo requiere las necesidades de la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-03-2026

MEDIDA

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.

DESCRIPCIÓN

Se implementará un horario de entrada y salida con un intervalo de quince a treinta minutos de flexibilidad previa justificación por escrito.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito a fecha actual 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, Asesoría Laboral externa. Recursos Materiales: equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, Material fungible de oficina

Fecha límite: 27-06-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

DESCRIPCIÓN

Para los casos de adopciones internacionales se garantizará un permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas y se ampliará el tiempo de excedencia legalmente establecido.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 31-05-2025

MEDIDA

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar, personal y laboral.

DESCRIPCIÓN

Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Porcentaje de consecución de la medida a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección, Asesoría laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 27-06-2022

MEDIDA

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personal que esté en procesos de reproducción.

INDICADORES

- N.º de solicitudes aceptadas. - Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.). - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 29-05-2025

MEDIDA

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

DESCRIPCIÓN

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documento de beneficios sociales. - Porcentaje de consecución de la medida a fecha actual: 30%

RECURSOS

- Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, asesoría laboral externa-- Recursos materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 31-07-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓN

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la

legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que la plantilla masculina sea consciente de la posibilidad de acogerse a estas medidas.

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Canales de comunicación de la empresa. - Campañas de información realizadas.
- Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas. - Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y de mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina.

Fecha límite: 27-06-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

- Recursos humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección de la entidad, Asesoría Laboral Externa. - Recursos Materiales: Equipos informáticos, teléfono e internet, material fungible de oficina

Fecha límite: 30-12-2022

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 80%

RECURSOS

Recursos Humanos: Técnico en Prevención de Riesgos Laborales del servicio de Prevención de Riesgos laborales de la entidad, dirección y comisión negociadora

del Plan de Igualdad. Recursos Materiales: Informe de Evaluación de Riesgos Laborales, Equipos informáticos

Fecha límite: 30-12-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

INDICADORES

- Base de datos y revisión semestral de los casos. - Documento Protocolo de Acoso y canal de denuncia ya realizado- Porcentaje de consecución a fecha actual: 20%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, canal de denuncia gestionado por un órgano instructor. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Fecha límite: 30-12-2022

MEDIDA

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%.

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina, Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo y Declaración de Principio de Tolerancia cero

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias

normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: Comité de prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 50%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 31-12-2022

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla. - Tríptico o folleto. - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. - Canales de información utilizados.

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben. - Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.
- Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Docente para formación específica Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible lectivo. Dotación económica para docente

Fecha límite: 30-04-2023

MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable:

Dirección.

Destinatarios: Toda la plantilla.

INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias. - N.º de campañas informativas. - N.º de denuncias recibidas. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 10%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo

Fecha límite: 05-09-2022

MEDIDA

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

DESCRIPCIÓN

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga

conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Documento de confidencialidad de la empresa. - Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados. - Porcentaje de consecución a fecha actual: 100%

RECURSOS

Recursos Humanos: Comisión negociadora del Plan de Igualdad, Dirección y departamento de Recursos Humanos, Asesoría Laboral externa, Órgano instructor del canal de denuncia, mail de canal de denuncia. Recursos materiales: Equipos informáticos, Líneas de teléfono e internet, material fungible de oficina. Documento Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo.

Fecha límite: 27-06-2022

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

DESCRIPCIÓN

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fecha límite: 03-06-2022

MEDIDA

Separación de la víctima del presunto agresor.

DESCRIPCIÓN

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

Responsable: Dirección.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Fecha límite: 03-06-2022

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2026	En curso	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar, personal y laboral, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/07/2025	En curso	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo,	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	
31/05/2025	No iniciada	Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
29/05/2025	No iniciada	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
29/05/2025	Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
03/06/2024	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.		
01/09/2023	En curso	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables, distribución de incentivos y beneficios sociales	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
27/06/2023	Completada	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/05/2023	En curso	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
30/04/2023	No iniciada	Impartir formación específica sobre	Prevenir y atender las situaciones de	Prevención del acoso

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	acoso sexual o por razón de sexo	sexual y del acoso por razón de género
29/03/2023	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2022	En curso	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y/o personal.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/12/2022	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/12/2022	En curso	Formar a toda la plantilla, incluyendo a personal directivo y a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2022	En curso	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/12/2022	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/12/2022	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/12/2022	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
07/11/2022	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
07/11/2022	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		para asegurar su objetividad, incorporando un lenguaje neutro.	tengan en cuenta el género	
05/09/2022	En curso	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
05/09/2022	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
05/09/2022	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
27/06/2022	Completada	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
27/06/2022	Completada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo para el personal que tenga menores y/o personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
27/06/2022	Completada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios, consensuado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y el Comité de Empresa.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
27/06/2022	Completada	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar, personal y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
27/06/2022	Completada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
27/06/2022	Completada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio y basada en el desempeño.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
27/06/2022	Completada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla, facilitando el acceso a la formación al personal en	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		excedencia, permisos retribuidos, etc.		
27/06/2022	Completada	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
27/06/2022	Completada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
27/06/2022	Completada	Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
27/06/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
27/06/2022	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
27/06/2022	Completada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo y comunicarlo al personal a través de email.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación
27/06/2022	Completada	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
27/06/2022	Completada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
03/06/2022	En curso	Formar al equipo directivo, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
03/06/2022	Completada	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
03/06/2022	Completada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	razón de género Prevenición del acoso sexual y del acoso por razón de género