

# **PLAN DE IGUALDAD**

FUNDACION CAJA GRANADA (G18000802)

Fecha: 06/06/2023

## 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

---

101 a 150 personas trabajadoras

### Nombre o razón social

---

FUNDACION CAJA GENERAL DE AHORROS DE GRANADA

### NIF

---

G18000802

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

---

7490 - Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

### **Códigos de los convenios de aplicación**

---

- Fundación Caja Granada: Convenio colectivo propio de empresa con vigencia desde enero 2022.
- Colegio Caja General de Ahorros de Granada: 99008725011994 Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- Colegio de Educación Especial Sagrada Familia: 99000985011981 Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

### **Estructura de la organización**

---

Se trata de una organización de carácter fundacional y permanente, de carácter privado y sin ánimo de lucro.

### **Lugar de realización de actividades empresariales**

---

- FUNDACIÓN: Avda. de la ciencia, 2, 18006 Granada
- COLEGIO SAGRADA FAMILIA: Carretera de la Sierra, 18, 18008 Granada
- COLEGIO CAJA GRANADA: Avda. de América, 1, 18006 Granada

### **Objeto social de la organización**

---

El objeto de la Fundación es: a) El mantenimiento, la continuación y el desarrollo de la obra social de Caja General de Ahorros de Granada. Con su constitución, la Fundación asume, a todos los efectos, dicha obra social. b) La adecuada gestión, supervisión y seguimiento de su participación en una entidad de crédito. En el ejercicio de dicha gestión se velará por el contenido social y se impulsará el mismo en la entidad de crédito.



### **Naturaleza, escala y complejidad de actividades**

---

Deberá perseguir fines de interés general que podrán concretarse en actuaciones de colaboración al bienestar social, a la mejora de la educación y al progreso cultural de la población de su ámbito de actuación y, para ello, su actividad se orientará entre otros fines análogos de interés general, hacia las siguientes acciones, siendo prioritarias, de entre ellas, las de carácter asistencial y social:

- a) Apoyar el desarrollo cultural y la investigación, en todas sus manifestaciones.
- b) Gestionar las actividades culturales que se desarrollen en el Museo del Centro Cultural CajaGranada Memoria de Andalucía, así como el estudio y propuesta de los proyectos técnicos y su ejecución relacionados con tales actividades culturales que se lleven a cabo en dicho Museo.
- c) Apoyar la formación profesional y empresarial, mediante acciones directas de formación y mediante el fomento de estudios que permitan descubrir nuevas posibilidades económicas para la comunidad y promover la mejora de oportunidades para la juventud.
- d) Prestar atención a la infancia, tercera edad, marginados y en general a los sectores más necesitados de la sociedad, en lo que se refiere sobre todo a aspectos educativos y asistenciales.
- e) Ayudar a la mejora de las condiciones de vida en las comunidades más pobres y a la integración racial y social.
- f) Ayudar a la protección del medio ambiente y a la conservación y restauración del patrimonio artístico y urbano.
- g) Fomentar la educación financiera en su ámbito de actuación.
- h) Colaborar con otras instituciones públicas y privadas en lo que se refiere a los aspectos anteriores, aunando esfuerzos que permitan conseguir unos mejores resultados para la sociedad.
- i) Gestionar y organizar el desarrollo de los colegios de educación de primaria, secundaria y educación especial que actualmente posee.

Las actuaciones de la Fundación podrán ser desarrolladas, total o parcialmente, en colaboración con las Administraciones Públicas, con empresas públicas o privadas y con colectivos ciudadanos o particulares, así como con otras fundaciones y entidades.

Con este objeto podrá suscribir convenios de colaboración.

Especialmente, podrá establecer relaciones de colaboración a través de convenios con la entidad bancaria de la que es accionista la Fundación.

El Patronato tendrá plena libertad para determinar las actividades de la Fundación tendentes a la consecución de aquellos objetivos concretos que, a juicio de aquel y dentro del cumplimiento de sus fines, sean los más adecuados y convenientes en cada momento.

---

**Miembros de la organización**

---

Se adjunta organigrama de cada centro de trabajo.

## **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**

---

PROVINCIAL

---

**Ámbito funcional**

---

Empresa

---

**Nº de empresas que se incluyen en el plan**

---

Una empresa con diferentes centros de trabajo.

---

**Afectación a las empresas**

---

Aplicable a todos los centros de trabajo.

---

**Extensión**

---

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

**Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad**

---

Se adjunta protocolo confeccionado a seguir para la negociación del plan de igualdad.

**Evidencias de la planificación del plan y recursos**

---

Documentos	Fch. ALTA
PROTOCOLO A SEGUIR PARA NEGOCIACION DEL PLAN DE IGUALDAD	01-06-2023

**VIGENCIA DEL PLAN**

---

**Desde**

---

24/05/2023

**Hasta**

---

23/05/2027

**VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

---

**Desde**

---

12/04/2023

**Hasta**

---

11/04/2024

**FIRMA**

---

**Firma del plan de igualdad**

FERNANDO BUENO LÓPEZ - VIOTA / RESP. EMPRESA

YOLANDA MOLES QUITIÁN / RESP. EMPRESA

ANTONIO PABLO CAMACHO RUIZ / RESP. EMPRESA

LAUREANO SANCHEZ PRIETO / REPRESENTANTE TRABAJADORES

ROSARIO ALCALÁ GILABERT / REPRESENTANTE TRABAJADORES

ANA BELEN GÓMEZ SOUSA / REPRESENTANTE TRABAJADORES

**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
Fernando Bueno López - Viota	fernando.bueno@cajagranadafundacion.es	Gerente	Gerencia
Yolanda Moles Quitián	yolanda.moles@cajagranadafundacion.es	Oficina Técnica y RRHH	Administración y RRHH
Antonio Pablo Camacho Ruiz	antono.camacho@cajagranadafundacion.es	Trabajador del CCMA	CCMA
M. Rosario Alcalá Gilabert	charini72@yahoo.es	Comite Empresa	Colegio Caja Granada
Laureano Sanchez Prieto	dxtmoclin@yahoo.es	Representante de los Trabajadores	Colegio Sagrada Familia
Ana Belén Gómez Sousa	ana.gomez@cajagranadafundacion.es	Representante de los Trabajadores	Administracion Fundación

**Fecha de constitución de la Comisión Negociadora**

25/05/2022



## 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
DELEGADOS DE PERSONAL	3	2	1

### Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
RESPONSABLES DE LA EMPRESA	3	1	2

### 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 / Area
--------------------	-------	-------------	---------------------



M. Angeles Vera Díaz

angelesvera@asesora-te.es

Consultora de Igualdad

Externo

**¿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

**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

### COMUNICACIÓN

---

### **Programa de comunicación al personal**

---

En fecha 26 de abril de 2022 se firma el compromiso de la entidad a la negociación del plan de igualdad y se comunica a todos los trabajadores por vía e-mail el día 08 de junio.

## **Seguimiento y evaluación**

### **Sistema de evaluación y seguimiento del plan**

---

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Se creará la figura interna "Agente de Igualdad", que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del Plan.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

### **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.

## 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, al departamento de RRHH, 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**

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.
- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos
- Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.

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

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- 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.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

#### CONTRATACIÓN

##### **🔥 Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de 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.



**🔥 Evitar la pérdida de personal femenino**

- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****🔥 Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**PROMOCIÓN PROFESIONAL****🔥 Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.
- Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

**FORMACIÓN PROFESIONAL****🔥 Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

**🔥 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.
- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.
- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

**RETRIBUCIÓN****🔥 Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad**

- Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

**🔥 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.
- 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.

**🔥 Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

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

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- 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.
- 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**

- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.
- Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.
- 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 conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a su cargo.



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

- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar 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**

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- 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.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**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**

- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.
- Separación de la víctima del presunto agresor.

## Detalle de medidas

### Selección

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

Medidas asociadas (1)



## MEDIDA

---

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

## DESCRIPCIÓN

---

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

**Responsable:** RRHH.

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

## PRIORIDAD

---

Media

## INDICADORES

---

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

## Selección

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

Medidas asociadas (5)

**MEDIDA**

---

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

**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:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH - Selección.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Documentos de selección revisados.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

## 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:** RRHH - Selección.

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

## PRIORIDAD

---

Media

## INDICADORES

---

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

**Fecha implantación:** 30-06-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023



**MEDIDA**

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

**DESCRIPCIÓN**

La Comisión negociadora debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** Comisión negociadora.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Acta de la Comisión negociadora en la que se pacte este protocolo o, en su caso, estos criterios.- Reuniones celebradas para determinar dichos criterios y personas que han estado presentes en las mismas.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

**MEDIDA**

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

**DESCRIPCIÓN**

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

**Responsable:** RRHH - Selección.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

**Fecha implantación:** 30-06-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023



**MEDIDA**

Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.

**DESCRIPCIÓN**

Con la finalidad de que los procesos de selección sean transparentes y objetivos se invitará a que algunos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras participen en determinados procesos de selección.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** Representantes de las personas trabajadoras.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Procesos de selección en los que ha participado la representación legal del personal.- Porcentaje que representan dichos procesos con respecto al total de contrataciones efectuadas por la empresa.

**Fecha implantación:** 30-06-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

**Selección**

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

Medidas asociadas (5)

**MEDIDA**

---

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

**DESCRIPCIÓN**

---

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

**Responsable:** RRHH - Selección.

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

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

**Fecha implantación:** 31-12-2032    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

**MEDIDA**

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

**DESCRIPCIÓN**

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

**Responsable:** RRHH - Selección.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

**Fecha implantación:** 31-12-2023      **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

**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:** RRHH - Selección.

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

**PRIORIDAD**

---

Media

**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 implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023



## 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:** RRHH - Selección.

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

## PRIORIDAD

---

Media

## 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 implantación:** 30-06-2023

**Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

### MEDIDA

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

### DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).

**Responsable:** RRHH - Selección.

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

### PRIORIDAD

Media

### INDICADORES

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

**Fecha implantación:** 30-06-2023

**Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

## Contratación

### 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.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Personas trabajadoras a tiempo parcial.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**Contratación****Evitar la pérdida de personal femenino**

Medidas asociadas (1)



**MEDIDA**

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

**DESCRIPCIÓN**

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

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

Medidas asociadas (3)



### **MEDIDA**

---

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

### **DESCRIPCIÓN**

---

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

**Responsable:** RRHH y responsable del departamento.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **PRIORIDAD**

---

Media

### **INDICADORES**

---

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Representantes legales de las personas trabajadoras.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Base de datos accesible.- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

## MEDIDA

---

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

## DESCRIPCIÓN

---

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de Seguimiento.

## PRIORIDAD

---

Media

## INDICADORES

---

- Acuse de recibo del envío de información.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

## Promoción profesional

### Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (3)

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal con jornada parcial o reducida.

**PRIORIDAD**

Media

**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.



**MEDIDA**

---

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

**DESCRIPCIÓN**

---

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

**MEDIDA**

Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de seguimiento participará en dichos procedimientos.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de seguimiento.

**Formación profesional****Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

Medidas asociadas (4)

**MEDIDA**

---

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

**DESCRIPCIÓN**

---

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

**MEDIDA**

---

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

**DESCRIPCIÓN**

---

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** RRHH.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y número de horas.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.



**MEDIDA**

Formar 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:** RRHH - Formación.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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

**MEDIDA**

Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

**DESCRIPCIÓN**

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

**Responsable:** RRHH – Formación.

**Destinatarios:** Personal Directivo y Mandos intermedios.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

**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 (7)

**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:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Plan de Formación.- Estadística de formación desagregada por sexos.

**Fecha implantación:** 30-06-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

## MEDIDA

---

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

## DESCRIPCIÓN

---

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

## PRIORIDAD

---

Media

## INDICADORES

---

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.- Estadística de formación desagregada por sexos.



**MEDIDA**

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

**DESCRIPCIÓN**

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Trabajadoras de la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias relativas al financiador de la formación (la empresa, la Fundación para el Empleo) y número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

**MEDIDA**

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

**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:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias de los canales de información utilizados.

**MEDIDA**

---

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

**DESCRIPCIÓN**

---

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.- Estadística de formación desagregada por sexos.

**MEDIDA**

---

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

**DESCRIPCIÓN**

---

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023



**MEDIDA**

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

**DESCRIPCIÓN**

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

**Retribución****Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad**

Medidas asociadas (1)

### **MEDIDA**

---

Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

### **DESCRIPCIÓN**

---

En los permisos con un impacto negativo en el colectivo de mujeres (permiso por lactancia acumulada, por accidente, enfermedad o hospitalización de un familiar, por la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto), se mantendrá exactamente la misma retribución que hubiera percibido de haber prestado servicios en los días de permiso, incluyendo la totalidad de complementos que percibe de ordinario.

**Responsable:** RRHH

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **PRIORIDAD**

---

Media

### **INDICADORES**

---

- Documentos que evidencian la información a la plantilla (comunicado intranet, acta de la comisión de negociadora, etc.).

## **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.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.



**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 periódicamente 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.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**Fecha implantación:** 01-04-2024    **Fecha seguimiento y evaluación:** 01-01-2024



**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.

**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

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**Retribución****Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

Medidas asociadas (3)

**MEDIDA**

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

**DESCRIPCIÓN**

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

**Fecha Implantación:** 31-12-2024    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2024

**MEDIDA**

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

**DESCRIPCIÓN**

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Concretas medidas de corrección incorporadas.- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

**Fecha implantación:** 31-12-2024    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

**MEDIDA**

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

**DESCRIPCIÓN**

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

**Fecha implantación:** 31-12-2024    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2024

**Condiciones de trabajo y Conciliación**

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

Medidas asociadas (4)



**MEDIDA**

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

**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 toda la plantilla pueda utilizar estas medidas. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- 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 implantación:** 30-06-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

**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.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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 implantación:** 30-06-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023



**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**Fecha implantación:** 30-06-2023

**Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2023

**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 (11)



**MEDIDA**

Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, facilitará la adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora, en los casos en que no sea necesario solicitar una reducción de la jornada legal (un octavo de la jornada), que conlleva también una reducción del salario. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

**Responsable:** RRHH y Responsables de departamento.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Documento Políticas Sociales de la empresa.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito (porcentaje de reducciones de jornada concedidas y posiciones).- Impacto de la medida en la brecha salarial.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet).

**MEDIDA**

Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

**DESCRIPCIÓN**

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria se implementarán medidas limitativas, por ejemplo "política de luces apagadas" u otras alternativas para favorecer la conciliación familiar.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

**MEDIDA**

Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

**DESCRIPCIÓN**

En aras de incentivar que el sector masculino también se acoja a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes, que generalmente se coge el personal femenino, la empresa puede dar prioridad de elección de horarios y turnos a este sector que lo solicite, con la posibilidad de cambios voluntarios de turnos entre las personas trabajadoras .

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal masculino con personas dependientes a su cargo.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Documentos creados para dar a conocer el derecho y estadísticas sobre los peticionarios (edad, posición en la empresa, tiempo y porcentaje de la reducción).- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.



**MEDIDA**

---

Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.

**DESCRIPCIÓN**

---

La empresa permitirá que los días de permiso regulados en el art. 37 ET no tengan que ser disfrutados de forma continuada, sino que, en un intervalo de tiempo, la persona trabajadora pueda utilizarlos en días alternos.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

**MEDIDA**

---

Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

**DESCRIPCIÓN**

---

Se regulará la puesta en marcha de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**MEDIDA**

Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.

**DESCRIPCIÓN**

Se promoverá la forma de facilitar la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción (caso mayoritario de mujeres). Como primeras medidas se regulará la desconexión digital y rango horario de reuniones.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Equipo directivo y mandos intermedios.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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



**MEDIDA**

Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.

**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, reservándose la empresa el derecho a volver a la jornada partida si así lo requiere las necesidades de la empresa.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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

**MEDIDA**

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.

**DESCRIPCIÓN**

Se implementará un horario de entrada y salida con un intervalo de una hora de flexibilidad.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

**MEDIDA**

Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a su cargo.

**DESCRIPCIÓN**

Se favorecerá que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares, etc. De la misma forma, se dará preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable, y mientras dure su proceso inicial. Igualmente, a las familias monoparentales, se les facilitará la elección del período de vacaciones en el mes que tengan asignados los hijos/hijas por acuerdo o decisión judicial.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal con hijos/as o personas dependientes a su cargo.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Listado de personas con hijos/as o personas dependientes a su cargo que han solicitado las vacaciones y cuáles se han dado prioridad o cuáles no con sus razones.

## Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (3)

**MEDIDA**

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar 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:** RRHH.

**Destinatarios:** Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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



**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal que esté en procesos de reproducción.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- N.º de solicitudes aceptadas.- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Documento de beneficios sociales.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.

## Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (2)



**MEDIDA**

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**DESCRIPCIÓN**

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

**Responsable:** Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.



## 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.

## PRIORIDAD

Media

## INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

**Fecha implantación:** 31-12-2023    **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-09-2023

## Condiciones de trabajo y Conciliación

### Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (2)

**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.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

**MEDIDA**

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**DESCRIPCIÓN**

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

**Responsable:** RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

**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:** RRHH.

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

**PRIORIDAD**

---

Media

**INDICADORES**

---

- Base de datos y revisión semestral de los casos.



**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.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

**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:** RRHH y Comité de Prevención.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.



**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:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**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.



**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:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.- N.º de campañas informativas.- N.º de denuncias recibidas.

**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:** RRHH.

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

**PRIORIDAD**

Media

**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.

## Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

### Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso

Medidas asociadas (3)

**MEDIDA**

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

**DESCRIPCIÓN**

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

**Responsable:** RRHH.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.- Documentos acreditativos del pago.

**MEDIDA**

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

**DESCRIPCIÓN**

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciante 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:** RRHH.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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



**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:** RRHH.

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

**PRIORIDAD**

Media

**INDICADORES**

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

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

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2032 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2024 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2024	No iniciada	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución

Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2024 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2024	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2024 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	No iniciada	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
Media	<b>Implantación:</b> 01-04-2024 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 01-01-2024	En curso	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 la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	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
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional

Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	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
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	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
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	En curso	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	<b>Implantación:</b> 31-12-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-09-2023	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
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	En curso	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	Completada	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	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
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	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
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	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
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	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.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	Completada	Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	Completada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	<b>Implantación:</b> 30-06-2023 <b>Seguimiento y evaluación:</b> 30-06-2023	Completada	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
Media		Completada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media		Completada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media		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
Media		Completada	Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media		Completada	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.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media		Completada	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media		Completada	Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad	Retribución



Media	Completada	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Completada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda 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
Media	Completada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Completada	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Completada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Completada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Completada	Formar 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
Media	Completada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Completada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Contratación

Media	Completada	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, 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
Media	Completada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Completada	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
Media	Completada	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan 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
Media	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
Media	Completada	Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.	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
Media	Completada	Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	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

Media	Completada	Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.	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
Media	No iniciada	Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	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
Media	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
Media	Completada	Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.	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
Media	Completada	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.	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
Media	Completada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.	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



Media	Completada	Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as 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
Media	Completada	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
Media	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 razón de género
Media	Completada	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Completada	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	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
Media	Completada	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
Media	Completada	Impartir formación específica sobre prevención del 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
Media	Completada	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



Media	Completada	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
Media	Completada	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.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Completada	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
Media	Completada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Completada	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
Media	Completada	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	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
Media	Completada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Handwritten signatures in blue ink, including a circular stamp with the number 855.

