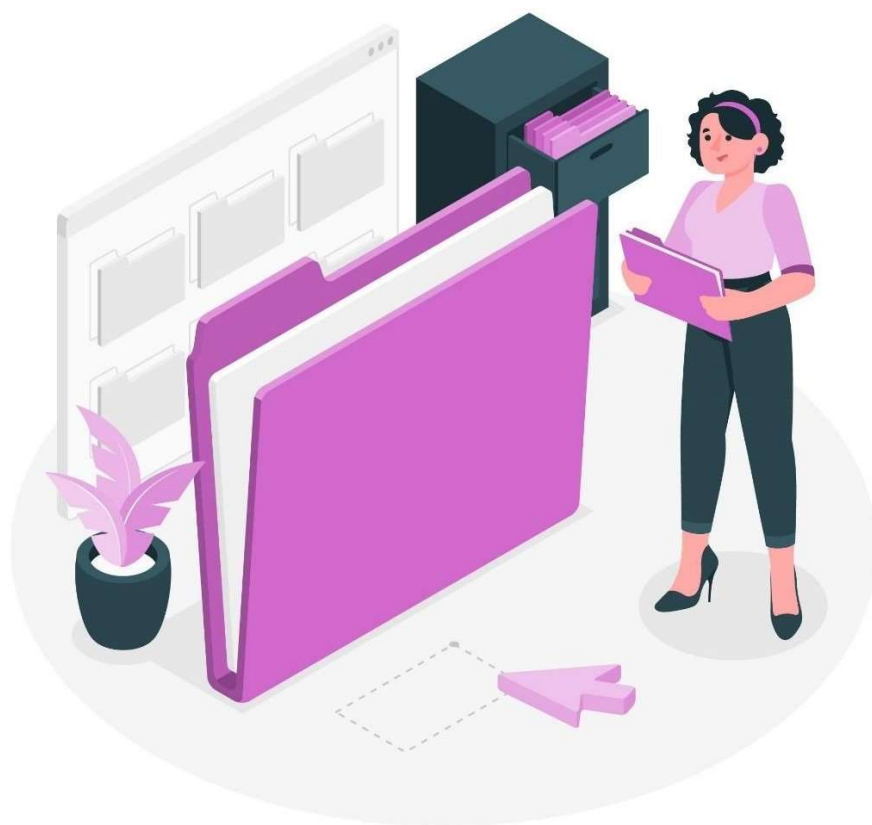




I Plan de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres
(2022-2026)

Gestión de Obras y
Servicios de Canet
d'En Berenguer, SLU

ÍNDICE



1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	4
5. Diagnóstico de situación	5
6. Plan de Igualdad	6
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	26
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	27
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	29
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	30

1.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

Gestión de Obras y Servicios de Canet d'En Berenguer SLU, en adelante GESCANET es una empresa que presta servicios a empresas siendo su principal cliente el Ayuntamiento de la localidad.

Desde el año 2000, GESCANET promueve, coordina y gestiona el CEE utilizando medidas para la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad y grupos desfavorecidos, creando empleo en estos colectivos vulnerables para reducir los desequilibrios sociales, mediante la integración socio-laboral de personas con discapacidad, ya sean psíquicas, físicas o sensoriales y destinando para ello los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones que tenemos con nuestra plantilla en aras a conseguir su plena integración personal, social y laboral.

Es además una finalidad prioritaria de nuestra empresa contribuir a que las empresas que contratan nuestros servicios superen los prejuicios que en torno a las personas con diversidad funcional existen en nuestra sociedad en general, y en el sector empresarial en particular.

Poco a poco, con el esfuerzo y la ilusión de muchas personas, Gescanet ha podido materializar lo que hace 22 años parecía solo un sueño, convirtiendo el Centro en un espacio más humano y más próximo al crecimiento personal de las personas que lo integran.

Conforme al Real Decreto 901/2020, GESCANET avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030,

principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, GESCANET avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Como se ha venido haciendo desde sus inicios, GESCANET asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para

conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de GESCANET, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

GESCANET declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzaren la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.

2. PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 4 de octubre de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, por Rubén Altabella, presidente del Comité de empresa (UGT); y en representación de la empresa Ana Cristina Santiago, siendo esta última la secretaria de esta Comisión (la "Comisión Negociadora").

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres, tanto

en número como en género. De igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora una asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y ha aprobado el presente Plan de Igualdad.



3.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de GESCANET, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, y será de aplicación igualmente, con independencia de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo (así como futuros, llegado el caso) de la empresa.



4.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, 30 de marzo de 2022 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 29 de marzo de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los octubre de 2021 a febrero de 2022 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2021, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista, salud laboral y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y aprobado en fecha 28 de febrero de 2022, a los efectos de su posterior elaboración y negociación en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad



6. PLAN DE IGUALDAD.

6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en GESCANET, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

6. PLAN DE IGUALDAD.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Es acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

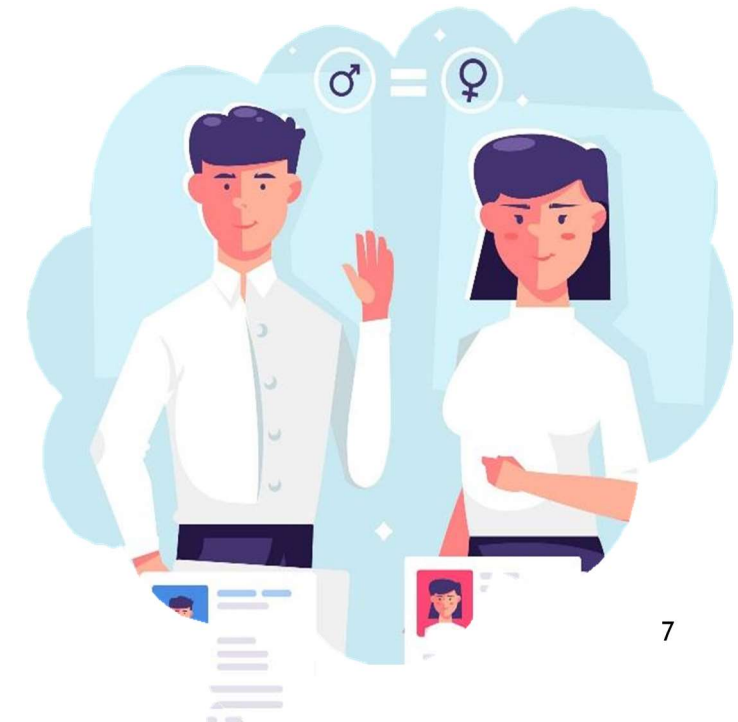
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres



6. PLAN DE IGUALDAD.

6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultados del Diagnóstico de Situación, son:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

- Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

- Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, el que se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita.



MEDIDAS

I.1. Procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.

Elaboración de un procedimiento para el reclutamiento y selección de personal en el que se especifiquen buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para la selección y reclutamiento y que homogeneice el proceso, incluyendo formularios curriculares libres de sesgos y una guía de entrevista para las personas implicadas en la selección de personal.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: segundo semestre 2022.

» Indicador: documento del procedimiento elaborado. Nº personas que lo han recibido, por sexo. Nº de procesos de selección en los que sí/no se ha aplicado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará con medios internos pudiéndose contactar con proveeduría externa especializada en la materia para que asesore acerca de la realización del procedimiento. La Dirección se encargará de elaborar o coordinar la creación de un sistema para el registro de la información de manera sistematizada, informando, a quienes participen en alguna de las fases del proceso, de la necesidad de reflejar los datos en el mismo.

El seguimiento se realizará con carácter anual por la CSEI. Para la evaluación de esta medida se analizará la información cuantitativa registrada, analizando la utilidad de la aplicación del procedimiento.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

» Nivel de prioridad: alto.

6. PLAN DE IGUALDAD.

I.2. Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres participantes en cada una.

Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: vigencia del Plan.

» Indicador: informe bienal sobre el análisis de los datos obtenidos con propuestas de actuación si fueran necesarias.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de Personas se encargará de elaborar un archivo para el registro de la información de manera sistematizada, informando, a quienes participen en alguna de las fases del proceso, de la necesidad de reflejar los datos en el mismo.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

» Nivel de prioridad: alto.

I.3. Acción positiva. A igualdad de condiciones, contratación de la persona del sexo infrarrepresentado.

Ante un proceso de selección de personal, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia al sexo infrarrepresentado, esto es, por debajo del 40% del total de las personas que lo ocupen, y se dará preferencia a dicho sexo infrarrepresentado en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable, prestando especial atención a los puestos masculinizados.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: vigencia del Plan.

» Indicador: registro de los procesos selectivos en el que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de selección de la empresa se encargará de la comunicación de la acción a todas las personas que participen en alguna fase del proceso de selección, al menos una vez al año como recordatorio y recopilará los datos referidos en el indicador.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

» Nivel de prioridad: medio.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.



MEDIDAS

II.1. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.

Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: vigencia del Plan.

» Indicador: informe anual con los datos y conclusiones.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de formación se encargarán de recopilar la información tras cada curso en el Registro correspondiente durante el año.

El resultado anual se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

» Nivel de prioridad: medio.

6. PLAN DE IGUALDAD.

II.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: segundo semestre de 2022.
 - » Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realicen la formación.
- Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.
- Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.
- Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.
- » Presupuesto: incluido en Plan de formación 2022.
 - » Nivel de prioridad: alto.

II.3. Priorizar ante vacantes, la promoción interna del personal incentivando la participación del sexo infrarrepresentado.

Cuando surja una vacante, se valorará primero la posibilidad de la promoción interna. Solo en el caso de que no haya candidaturas que se adecúen al perfil precisado, se podrá abrir un proceso de selección externo.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: toda la vigencia del Plan
 - » Indicador: número de vacantes, hombres y mujeres candidatas y resultado del proceso.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de RRHH coordinará cada proceso selectivo y la recopilación de la información indicada.
- Anualmente, se realizará un informe que recoja la situación, y se propondrán mejoras al respecto en caso de ser necesario.
- De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.
- » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.
 - » Nivel de prioridad: alto.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

- » Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio

MEDIDAS

III.1. Revisión de la clasificación profesional del personal y las descripciones de los puestos.

Revisar la clasificación profesional de la plantilla para detectar denominaciones de puestos incorrectas o puestos clasificados de manera inadecuada, renombrando o reclasificando. Revisar las descripciones de los puestos, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
- » Plazo: durante el 2º semestre de 2022 y 2023.
- » Indicador: relación de puestos revisados e informe general de las modificaciones realizadas. Relación de modificaciones realizadas en materia de clasificación profesional, por sexo.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área se encargarán de seleccionar puestos con el desequilibrio en representatividad de mujeres y hombres y analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios. De la misma manera, se procederá con el análisis de la clasificación de cada persona trabajadora.

Los resultados se compartirán con la CSEI.

- » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.
- » Nivel de prioridad: alto.



6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO.

OBJETIVO

- » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía, incluyendo la retribución.



MEDIDAS

IV.1. Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: creación de la base de datos: 2022. Análisis con carácter anual desde 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de crear la base de datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.
 - » Nivel de prioridad: medio.

6. PLAN DE IGUALDAD.

IV.2. Registrar las consecuencias de las modificaciones sustanciales, así como personas a las que les afecta, por sexo.

Crear un registro de las modificaciones sustanciales introducidas, personas que se ven afectadas, desagregadas por sexo, edad, responsabilidades familiares, puesto y categoría y consecuencias para las mismas de las modificaciones.

» Responsable: Departamento de Personas.

» Plazo: creación del registro: 2023. Primer análisis con carácter anual: diciembre 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: establecimiento del registro. Informe analítico anual.

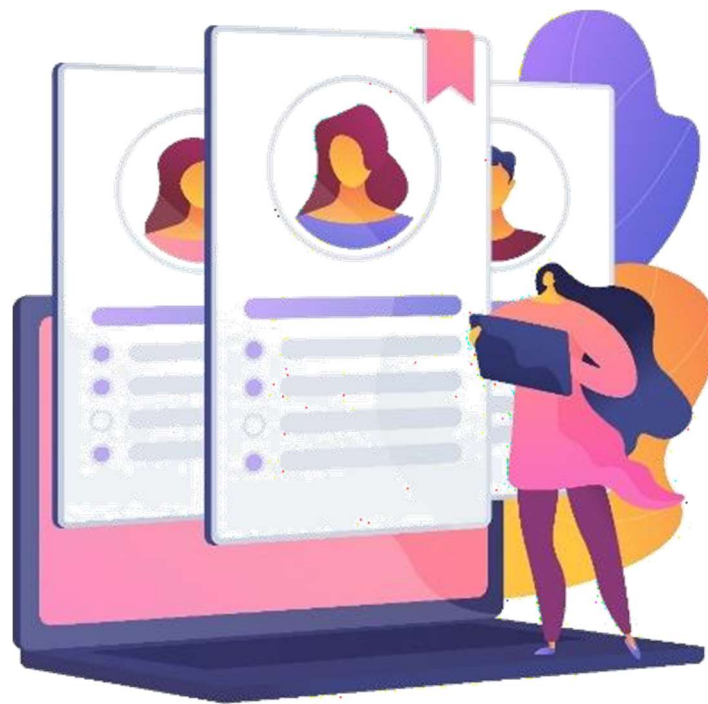
» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de crear el registro, mantenerlo actualizado y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo mejoras cuando el sistema organizativo lo permita. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.



6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

- » Fomentar y impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación y su posterior difusión a la plantilla.



MEDIDAS

V.1. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.

Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la empresa, siendo difundido por los canales habituales a toda la plantilla para su conocimiento. Entrega de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: segundo semestre de 2023.
 - » Indicador: documento elaborado y número de personas, por sexo, que lo reciben.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información y redactará el documento que será difundido a la plantilla. Además, registrará cada petición de licencia, permiso y excedencia, por sexo. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

V.2. Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral. Se incluirá las promociones realizadas y el disfrute de las medidas.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2022 (estructura del archivo). Primer análisis: último trimestre de 2023.

» Indicador: informe de resultados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información realizará el análisis cuantitativo correspondiente. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.



6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

- » Aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.



MEDIDAS

VI.1. Acción positiva. Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.

Tras disponer de la relación de puestos masculinizados en la empresa, cuando se precise personal, y de manera explícita, se invitará a que las mujeres se postulen a la oferta aludiendo al compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.

- » Responsable: Responsable RR.HH.
 - » Plazo: Desde el año 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: número de ofertas publicadas para puestos masculinizados con mensajes para despertar el interés de las mujeres. Número de mujeres y hombres que se postulan y finalmente se seleccionan en dichos puestos.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de selección implementarán esta medida y registrarán la información de los indicadores. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO

» Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.



MEDIDAS

VII.1. Actualización del sistema de valoración de puestos.

Actualizar el sistema de valoración de puestos una vez esté disponible la herramienta que publique el Instituto de las Mujeres.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: incorporación de la valoración de puestos a la nueva herramienta.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de selección se encargarán de aprender el manejo y funcionalidades, analizando las diferencias. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

VII.2. Revisión de todo el sistema retributivo establecido e introducción de las acciones correctivas.

Crear un sistema retributivo con arreglo a la normativa, con salarios base ajustados a las tablas salariales correspondientes y definición de los complementos, así como análisis de la distribución de los mismos creando si fuera necesario, una estructura salarial que cumpla con el principio de transparencia.

Realizar un análisis de los diferentes conceptos retributivos, identificando su naturaleza, detectando las causas de la masculinización o feminización de los mismos y evaluando que su importe no atienda a razones de género, siendo justo para ambos sexos.

» Responsable: responsable Laboral y Gerencia.

» Plazo: durante 2022.

» Indicador: informe resultante del análisis realizado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de realizar el análisis para ratificar que el sistema retributivo cumple con el principio de transparencia, objetividad y justicia que requiere.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

VII.3. Nueva auditoría salarial.

En el primer trimestre de 2023, realización de una nueva auditoría retributiva, asegurando que se han introducido todas las medidas correctivas y realizando un análisis comparativo con la de 2022 así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario. En función del resultado, la CSEI acordará ampliar la vigencia de la auditoría hasta el final del Plan o realizar una nueva en el plazo de un año.

Reporte al Consejo de Administración de los resultados de todas las auditorías, incluyendo la realizada en 2022.

» Responsable: responsable Laboral y Gerencia.

» Plazo: primer trimestre de 2023.

» Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.

De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.

OBJETIVO

- » Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



MEDIDAS

VIII.1. Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.

Actualizar el actual protocolo de tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y moral, agregando mejoras en las actuaciones de prevención, diferenciando en dos protocolos de manera separa el acoso moral o psicológico y el referido a lo sexual y por razón de sexo. Además, los nuevos protocolos se alojarán en el portal web para facilitar su acceso y consulta a todo el personal. Se añadirán medidas específicas de protección para las víctimas.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: 2023.

» Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Acciones de difusión del mismo y personas que lo han consultado o realizan consultas sobre su contenido, desagregado por sexo.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de personas y el Comité de empresa consensuarán el contenido del nuevo protocolo y una vez acordado, se registrarán las consultas que se realicen sobre dicho documento por parte de la plantilla. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

VIII.2. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se realizará con carácter anual una convocatoria formativa en el último trimestre de cada año que recoja a todas las personas incorporadas durante el ejercicio.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con el personal del área de formación o personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado o incluido en el Plan de formación de 2023.



6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO

- » Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.



MEDIDAS

IX.1. Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género.

El documento recogerá de manera detallada lo derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género. Además, incluirá el procedimiento para solicitar la medida necesaria. Posteriormente, difusión del mismo a través de los canales habituales, así como a las nuevas incorporaciones.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: durante 2025.

» Indicador: documento creado. Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de RRHH elaborará el documento que será consensuado con las delegadas de personal en el seno de la CSEI.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

BLOQUE X: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

- » Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.



MEDIDAS

X.1. Creación de una Guía de comunicación inclusiva.

Desarrollar una nueva Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

- » Responsable: Responsable RR.HH.

- » Plazo: durante 2025.

- » Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía. Número de sugerencias recibidas y atendidas.

- » Órgano de control: CSEI

- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria y analizando el tipo de lenguaje implementado. La evaluación consistirá en asegurar que la guía es difundida a todo el colectivo diana, así como por el resultado de las revisiones realizadas. crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: bajo.

- » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.

6. PLAN DE IGUALDAD.

X.2. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tablones físicos o mensajería instantánea), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición.

- » Responsable: Responsable de RRHH.
 - » Plazo: toda la vigencia del Plan.
 - » Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben en comparación con la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: alto.
 - » Presupuesto: costes salariales internos. Sin coste dinerario asociado.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del Departamento de Personas y que será presentando para consensuar con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- » Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.
- » Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.

- » Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.



8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2022	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
I.1.	Procedimiento de selección de personal con perspectiva de género.									
I.2.	Registro y análisis cuantitativo del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres.									
I.3.	A igualdad de condiciones, contratación de la persona del sexo infrarrepresentado.									
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL										
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación									
II.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.									
II.3.	Priorizar ante vacantes, la promoción interna del personal									
BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
III.1.	Revisión de las descripciones de los puestos feminizados y masculinizados.									
BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL										
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
IV.2.	Registrar las consecuencias de las modificaciones sustanciales, así como personas a las que les afecta, por sexo.									
BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
V.1.	Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos. Difusión a la plantilla.									
V.2.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.									
BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA										
VI.1.	Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.									

8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2022	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN										
VII.1.	Actualización del sistema de valoración de puestos.									
VII.2.	Revisión de todo el sistema retributivo establecido e introducción de las acciones correctivas.									
VII.3.	Nueva auditoría salarial.									
BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. SALUD LABORAL.										
VIII.1.	Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.									
VIII.2.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
BLOQUE IX. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.										
IX.1.	Elaborar un documento que recoja las medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género									
BLOQUE X. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.										
X.1.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva.									
X.2.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									

El seguimiento y evaluación de las medidas, se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI.

9.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la “CSEI”) estará compuesta por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, y con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- » Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.

» Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

» Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

» Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

» Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por

iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.



10.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ("TAL"), sometiéndose concretamente al procedimiento de mediación regulado en el Título III de la Resolución de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

