

I PLAN DE IGUALDAD FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO



ÍNDICE

CAPÍTULO I- INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO II- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

CAPÍTULO III- ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **ÁMBITO FUNCIONAL**
- **ÁMBITO PERSONAL**
- **ÁMBITO TEMPORAL**

CAPÍTULO IV- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**
2. **OBJETIVOS GENERALES**
3. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
4. **PROGRAMA DE ACTUACIONES**
- 5.

CAPÍTULO V- ÁREAS DE ACTUACIÓN.

1. **ÁREA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD.**
2. **ÁREA DE PROCESO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
3. **ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
4. **ÁREA DE FORMACIÓN**
5. **ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**
6. **ÁREA DEL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**
7. **ÁREA DE RETRIBUCIÓN**
8. **ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
9. **ÁREA DE SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**
10. **ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
11. **ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

CAPÍTULO VI- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

1. **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**
2. **FUNCIONES**
3. **FUNCIONAMIENTO**
4. **PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN**
5. **MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**
6. **CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO**

CAPÍTULO I- INTRODUCCIÓN

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, se inspira en los mismos principios que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso de la Federación de Servicios con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y que impulsen la igualdad efectiva y real.

El I Convenio Colectivo de la Federación Estatal de Servicios, recoge a su vez, el capítulo XI del texto normativo, dedicado a las medidas para promover la igualdad, así como el Plan de Igualdad. Por un lado, para dar el debido cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y por otro, el compromiso de promover condiciones de trabajo tendentes a alcanzar la igualdad real es lo que motiva este Plan de Igualdad.

La ley establece en su artículo 48, así mismo, la obligatoriedad de establecer medidas específicas para prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo;

Artículo 48.1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quiénes hayan sido objeto del mismo.

El acoso sexual es una forma de discriminación, una manifestación de la violencia machista y contrario al principio de igualdad. Esto hace incuestionable recoger en el Plan de Igualdad medidas y estrategias que tengan por objetivo erradicar las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

El objetivo principal del Plan de Igualdad de la Federación de Servicios es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

CAPÍTULO II- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

COMISIÓN DE IGUALDAD

A fin de establecer las primeras actuaciones para el inicio de la negociación del Plan de Igualdad, según establece la legislación, se constituye la Comisión Negociadora con fecha 05 de noviembre de 2019, según queda recogida en el acta de constitución y aprueba el reglamento de dicha comisión.

La comisión negociadora es paritaria y la componen tres personas en representación de la empresa y tres personas en representación de la Sección Sindical Estatal de CCOO de la Federación de Servicios.

CAPÍTULO III- ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito del Plan de Igualdad se extiende a la empresa Federación Estatal de Servicios de CCOO, a todos los centros de trabajo actuales y aquéllos que puedan crearse en el futuro.

ÁMBITO PERSONAL

Será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios bajo la dependencia y por cuenta de la empresa; Personas asalariadas del sindicato.

Son aquellas personas que prestan en el sindicato un trabajo de extensión, técnico o administrativo, que no supone existencia de responsabilidad sindical. Su relación con el sindicato es laboral a todos los efectos.

Asimismo, y aunque no sería de aplicación al no utilizar esta forma de relación laboral, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2019, se tiene en cuenta el derecho de las

personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

ÁMBITO TERRITORIAL;

El ámbito de aplicación territorial del Plan de Igualdad se extiende a todo el territorio del Estado español.

ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, comenzando ésta el 5 de abril de 2021. Tras los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad, éste seguirá vigente hasta la firma del II Plan de Igualdad. Dos meses antes de la finalización del plan, se constituirá la comisión negociadora.

CAPÍTULO IV-ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados;

1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN;

Como paso previo, se ha llevado a cabo un diagnóstico que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

Durante los meses de diciembre 2019 a febrero 2020, se elaboró y negoció el informe de diagnóstico.

Las áreas analizadas han sido; composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, retribución, formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. OBJETIVOS GENERALES

- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género, sobre todo la discriminación indirecta.
- Plantear medidas efectivas y acordes a la realidad de la firma, que contribuyan a evitar desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad y perspectiva de género, sobre
- Continuar promoviendo el ejercicio de la conciliación laboral, personal y familiar y corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Considerando los objetivos generales, se desarrollan objetivos y acciones que en algunos casos suponen la aplicación de medidas de acción positiva. Los objetivos específicos están orientados a los siguientes ámbitos;

- **COMPROMISO CON LA IGUALDAD.**

Obj.1-Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de Recursos Humanos a todas las áreas de la empresa.

- **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Obj.1-Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación.

Obj.2-Asegurar y mejorar el equilibrio de mujeres y hombres facilitando la incorporación en aquellos puestos, categorías y tipos de contratación donde la representación de mujeres sea menor atendiendo al número de mujeres en la plantilla.

- **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Obj.1-Asegurar para cada puesto de trabajo la categoría profesional en función del trabajo desempeñado, nivel formativo y experiencia.

- **FORMACIÓN**

Obj.1-Facilitar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparta la empresa, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

Obj.2- Impartir formación en igualdad dirigida a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Obj.1-Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.

- **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

Obj.1-Promover una cultura donde se garantiza la conciliación de vida personal, laboral y familiar y reducción de los factores desencadenantes de las diferencias de género asociadas.

Obj.2-Fomentar el ejercicio de la conciliación corresponsable.

- **RETRIBUCIÓN**

Obj.1- Seguir garantizando la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Obj.1-Establecer y difundir medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y garantizar procedimientos eficaces de actuación para las denuncias que se pudieran producir.

- **SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Obj.1-Asegurar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- **VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Obj.1-Poner a disposición a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género los derechos que la ley establece y otras medidas que las mejoren contribuyendo en mayor medida a su protección.

- **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

Obj.1-Garantizar la difusión del Plan de igualdad, facilitando el conocimiento de este entre toda la plantilla y fomentando una cultura en pro de los valores y principios feministas.

4. PROGRAMA DE ACTUACIONES

El programa de actuaciones define cada una de las medidas, los plazos de ejecución de estas, el calendario de seguimiento y los indicadores establecidos, identificación de los medios y recursos necesarios tanto para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos.

CAPÍTULO V- ÁREAS DE ACTUACIÓN.
1.ÁREA DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de RRHH a todas las áreas de la empresa.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|---------------------------|
| Medida 1.1 | Designar responsable de Igualdad. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | 1ª REUNIÓN DE SEGUIMIENTO |
| Descripción | Designar a una persona responsable de Igualdad que vele por la igualdad de trato y oportunidades que participe de su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique los criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción de demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la comisión de seguimiento. | | |
| Indicadores | Persona designada Acta. | | |
| Revisión | Medida realizada en 1ª reunión seguimiento. | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------------|
| Medida 1.2 | Creación de “Comité de seguimiento y evaluación” | | |
| Responsable | RRHH Y RLPT | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de fin | FINAL DE LA VIGENCIA. |
| Descripción | Creación del Comité de Igualdad, cuyas funciones serán el seguimiento y evaluación de las acciones planteadas en el Plan de Igualdad, a través de la recopilación de los distintos indicadores de cada acción. Anualmente se elaborará un informe acerca de las actividades del comité de seguimiento y sus evaluaciones. | | |
| Indicadores | N.º de actas N.º acciones revisadas y completadas | | |
| Revisión | Informe Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 1.3 | Difundir y promover la participación de las personas trabajadoras en campañas, manifestaciones y concentraciones en favor de la igualdad. | | |
| Responsable | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a las campañas que se realizan en favor de la igualdad. | | |
| Indicadores | Emails, comunicaciones realizadas. | | |
| Revisión | Informe anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.4 | Desarrollar el compromiso con la igualdad a través de las empresas colaboradoras. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Elaborar un listado de empresas proveedoras con contrato directo con la federación de Servicios, de suministros y de servicios informando de cuales son los valores en igualdad de la Federación de Servicios de CCOO, cancelando las contrataciones cuando se tenga conocimiento de la vulneración por parte de estas empresas del principio de igualdad con sanción de la inspección o sentencia de carácter grave. Esta medida se iría implementado de forma progresiva empezando por empresas colaboradoras de la federación estatal hasta alcanzar toda la organización. | | |
| Indicadores | Nº de empresas proveedoras informadas/ Nº de empresas proveedoras. Nº de contrataciones canceladas por vulnerar principios de igualdad. Acciones llevadas a cabo llegado el caso a Inspección de trabajo etc. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------|
| Medida 1.5 | En el seno de la comisión de seguimiento se elaborará una encuesta para realizar entre la plantilla, incluyendo las materias contenidas en el plan de igualdad a determinar por la propia comisión. | | |
| Responsable | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | | |
| Fecha de Inicio | Año 2022 | Fecha de Fin | Año 2023 |
| Descripción | En el seno de la comisión de seguimiento se trabajará en el año 2022 en una encuesta que se pueda desarrollar y contar con resultado para el año 2023 analizando entre otras cuestiones algunas de las medidas del plan y otras en las que se quiera conocer la opinión de la plantilla. | | |
| Indicadores | Realización de la encuesta. | | |
| Revisión | Medida realizada en Año 2023 | | |

2.ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar una selección y contratación igualitaria y libre de discriminación.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------|
| Medida 1.1 | Crear un manual de selección con criterios específicos para una selección no sexista (sesgos inconscientes de género, estilo de comunicación inclusiva etc) que deba ser aplicado por todas las personas que realicen la selección. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2022 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Crear un manual que sirva para aquellas personas que participan de la selección de personal | | |
| Indicadores | Manual creado | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.2 | Priorizar que los puestos vacantes ofertados pasen primero por la selección interna. Sólo en los casos en los que según el perfil que se necesite o porque no se haya podido cubrir la vacante por promoción interna, se acudirá a la contratación externa. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Según sea el perfil que sea necesario cubrir, se revisará según la información curricular de la plantilla si es posible realizarlo mediante promoción interna. Se priorizará la cobertura de la vacante mediante promoción interna frente a contratación externa siempre que se cumplan con los requisitos exigidos para la vacante para lo que se dará la opción, siempre que el perfil requerido lo permita, a que las personas de la plantilla puedan informar de su interés para postular. | | |
| Indicadores | Número de veces aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 1.3 | Publicar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | En todas las ofertas de empleo que se publiquen, se añadirá una leyenda sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. | | |
| Indicadores | Demo ofertas publicadas en cada periodo de revisión. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.4 | Con el objetivo de dar a conocer a la plantilla las ofertas de empleo que pudieran publicarse internamente según el perfil buscado, se comunicarán a través de la intranet de manera que toda la plantilla pueda verlas. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Cuando sea necesario cubrir una vacante que pudiera ser cubierta de forma interna, se dará a conocer dicha vacante a través de la intranet. | | |
| Indicadores | Demo ofertas publicadas en cada periodo de revisión. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.5 | Informar a la Comisión de igualdad del acceso al empleo, indicando el número de personas demandantes presentadas desagregado por sexo y cuantas de ellas se presentaban de manera interna o externa, así como el resultado final cubierto. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Se deberá recabar información de los procesos de selección en donde se recoja el número de personas que se presenta desagregado por sexo, personas candidatas internas o externas y la contratación final. | | |
| Indicadores | Información estadística según la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Asegurar y mejorar el equilibrio de mujeres y hombres facilitando la incorporación en aquellos puestos, categorías y tipos de contratación donde la representación de mujeres sea menor atendiendo al nº de mujeres en la plantilla.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 2.1 | Dentro de la contratación a tiempo parcial que pueda existir, se recabará información sobre el interés en aumentar jornada y se estudiará cada caso concreto dando prioridad al aumento de jornadas parciales a dichas personas antes que a una nueva contratación motivada por exceso de trabajo. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Se analizarán las posibilidades de aumentar la jornada en aquellas personas que informen de su interés. Se tendrá un listado de esta información para comunicar disponibilidad en caso de que exista siempre que se trate para desarrollar el mismo puesto. En caso de existir un empate de dos vacantes en situaciones idénticas (mismas funciones etc..) la fórmula de desempate contará con las siguientes premisas; -Medida de acción positiva a favor de las mujeres para reducir parcialidad. -Más antigüedad en la jornada a tiempo parcial. -Estudiar la posibilidad de reparto del aumento de la jornada entre ambas personas a fin de que las dos puedan salir beneficiadas en un aumento de jornada. | | |
| Indicadores | Información estadística según la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-------------------------|
| Medida 2.2 | Adoptar la medida de acción positiva de que en los casos de vacante a GI N2 y entre el grupo de técnico superior A, en condiciones de idoneidad y competencias para el puesto, tendrá preferencia las mujeres de la plantilla que puedan promocionar al puesto. En caso de no ser cubierto mediante la vacante interna se aplicará igualmente la preferencia en la contratación de una mujer. | | |
| Responsable | RRHH, SELECCION | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | HASTA ALCANZAR OBJETIVO |
| Descripción | Se realizará un seguimiento anual del porcentaje de plantilla en el GI N2. Se mantendrá la medida mientras exista alguna diferencia tomando como referencia el índice de concentración de mujeres y hombres en dicho grupo y nivel. | | |
| Indicadores | Datos estadísticos de la contratación/promoción | | |
| Revisión | Informe Anual | | |

3.ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Asegurar para cada puesto de trabajo la categoría profesional en función del trabajo desempeñado, nivel formativo y experiencia.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 1.1 | Realizar el seguimiento de la clasificación profesional, nivel de formación y experiencia según funciones desarrolladas para el puesto. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Una vez registrada la información y conociendo los perfiles de la plantilla, se podrá estudiar el diseño de un plan de desarrollo específico si las circunstancias lo permiten. | | |
| Indicadores | Información estadística distribución de la plantilla por categoría y puesto. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------|
| Medida 1.2 | Disponer de un catálogo de puestos según las tareas y funciones existentes. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2021 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Catálogo de todos los puestos; descripción del puesto, nivel de responsabilidad requerido, disponibilidad, experiencia. | | |
| Indicadores | Información estadística distribución de la plantilla por categoría y puesto. | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 | | |

4.ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Facilitar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparta la empresa, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 1.1 | Impulsar que toda la formación obligatoria se imparta en horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. Además se facilitará que la plantilla que se forme con otras formaciones de carácter voluntaria siempre que entre las dos no sumen más de 50 horas anuales | | |
| Responsable | RRHH Y ÁREA DE FORMACIÓN | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2021 | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Se garantizará que la formación obligatoria se imparta en horario laboral. Se facilitará que la plantilla que desee formarse adicionalmente a la formación obligatoria pueda realizarla dentro de la jornada siempre que entre las dos no sumen más de 50 horas anuales. | | |
| Indicadores | Información estadística de la formación recibida por la plantilla. | | |
| Revisión | Anual a partir de la fecha de inicio de la medida. | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------|
| Medida 1.2 | Crear un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto de trabajo, actualizando periódicamente. | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN Y ÁREA DE INFORMÁTICA | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2021 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Registrar y mantener actualizada la información de la plantilla en cuanto al nivel de estudios y formación. El espacio será el habilitado en la página de la <i>Escuela Sindical</i> . | | |
| Indicadores | Registro creado. | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 Revisión sobre su mantenimiento en memoria intermedia y memoria final. | | |
| | | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------|
| Medida 1.3 | Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de todo el personal sobre accesibilidad a las acciones y valoración de la formación para el desarrollo de la carrera profesional a través de encuestas. | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN Y ÁREA INFORMÁTICA | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2022 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Con el objetivo de identificar las necesidades de formación de la plantilla, se crearán un sistema de detección de estas, donde además se puedan recoger algunas opiniones sobre la valoración de las formaciones recibidas. | | |
| Indicadores | Registro creado. | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 Revisión anual. | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 1.4 | Facilitar el acceso a la plantilla a acciones formativas que supongan un crecimiento en su desarrollo profesional. | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | En los planes de formación se tendrán en cuenta formaciones que favorezcan el desarrollo profesional de la plantilla. | | |
| Indicadores | Información estadística anual de la formación impartida. | | |
| Revisión | Revisión anual. | | |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Impartir formación en igualdad dirigida a toda la plantilla fomentando que los valores y principios en igualdad lleguen al total de la organización.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------|
| Medida 2.1. | Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente. | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2022 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Sobre la formación básica en materia de igualdad, y una vez recibida ésta, se impartirá una formación más específica en los colectivos según se indica en la medida. | | |
| Indicadores | Información estadística anual de la formación impartida. | | |
| Revisión | Revisión anual. | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------------------|
| Medida 2.2. | Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación anual. | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN | | |
| Fecha de Inicio | DESDE SEPTIEMBRE 2021 | Fecha de Fin | HASTA DICIEMBRE 2022 |
| Descripción | Se crea la acción formativa en igualdad para que toda la plantilla la reciba. | | |
| Indicadores | Información estadística de las personas de la plantilla que reciben dicha formación | | |
| Revisión | Medida realizada en el año 2022 | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------|
| Medida 2.3. | Revisar y adecuar todas las acciones formativas internas a la perspectiva de género y al lenguaje no sexista | | |
| Responsable | ÁREA DE FORMACIÓN | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2021 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Se revisarán todos los materiales de formación con el objetivo de que cumplan el principio de igualdad evitando que puedan contener un lenguaje no inclusivo e imágenes que refuercen los estereotipos y roles de género. | | |
| Indicadores | Demo en reuniones de seguimiento de materiales revisados. | | |
| Revisión | Medida realizada en el año 2022 | | |

5.ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.1 | Estudio anual de las promociones desagregado por sexo, categoría, puestos y tipos de contrato. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Descripción | Realizar un estudio anual de promociones de la plantilla desagregado por categoría, puestos, tipos de contrato, sexo diferenciando aquellas que resulten de la aplicación del sistema de promoción del convenio o sea para cubrir una vacante. | | |
| Indicadores | Nº de personas promocionadas por categoría, puestos, tipos de contrato desagregado por sexo. Informe de resultados | | |
| Revisión | Informe Anual | | |

6.ÁREA DEL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Promover una cultura donde se garantiza la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y reducción de los factores desencadenantes de las diferencias de género asociadas.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 1.1 | Recoger datos estadísticos desagregados por sexo y puesto de personas con reducción/adaptación de jornada y excedencias relacionadas con motivo de conciliación. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Indicadores | Datos estadísticos de personas trabajadora con reducción de jornada, adaptación y personas que se han acogido a excedencias por motivos de conciliación. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|--------------------|
| Medida 1.2 | Analizar previa solicitud de la persona trabajadora con reducción de jornada las posibilidades de adaptación tanto en el tiempo como en la forma en la que se preste el servicio pudiendo alternar con teletrabajo. | | |
| Responsable | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE LA VIGENCIA |
| Indicadores | Nº de personas que pasan de reducción de jornada a adaptación. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|--------------------|
| Medida 1.3 | Facilitar en la medida de lo posible que las personas con menores a cargo o personas dependientes puedan hacer coincidir las vacaciones con periodos de vacaciones escolares o cierre de centros de atención a personas dependientes. En caso de varias solicitudes para un mismo periodo se dará preferencia; familias monomarentales/parentales, personas separadas cuyo régimen de visita coincida con el periodo elegido. | | |
| Responsable | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE LA VIGENCIA |
| Indicadores | Nº de veces aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2. Fomentar el ejercicio de la conciliación corresponsable.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------------------|
| Medida 2.1 | Formación o campañas para concienciar a los hombres y mujeres en el ejercicio corresponsable para el cuidado de menores y personas dependientes. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FINAL DE LA VIGENCIA |
| Indicadores | Nº de veces solicitada la medida/nº de veces aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

7.ÁREA DE RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Seguir garantizando la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|------------------|
| Medida 1.2 | Realizar el registro retributivo del ejercicio 2020 antes del 31.12.2021 y en el primer cuatrimestre del 2022 los registros y auditoría salarial a tenor de los RD 901/2020 y 902/2020 | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE ABRIL 2021 | Fecha de Fin | HASTA ABRIL 2022 |
| Descripción | Este se desarrollará tal y como quede recogido en la norma, partiendo de una auditoría salarial y plan de actuación, promoviendo medidas correctoras en su caso. . | | |
| Indicadores | Informe auditoría. | | |
| Revisión | Medida realizada en 2022 | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------|
| Medida 1.3 | Facilitado el porcentaje de brecha salarial, estudiar el mismo y en el caso de que exceda del porcentaje del 15%, realizar informe para justificar dicha brecha e implementar las correspondientes medidas correctoras en su caso. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Realizar durante toda la vigencia el seguimiento a fin de detectar si fuera el caso, desequilibrios no justificados. | | |
| Indicadores | Análisis información retribuciones convenio y variables | | |
| Revisión | Anual | | |

8.ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Establecer y difundir medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y garantizar procedimientos eficaces de actuación para las denuncias que se puedan producir.

| | | | |
|-----------------|--|--------------|----------|
| Medida 1.1 | Revisar y actualizar el protocolo para la prevención y tratamiento frente al acoso sexual y por razón de sexo. | | |
| Responsable | COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2021 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Revisar el protocolo existente actualizando según se considere necesario. | | |
| Indicadores | Protocolo negociado. | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------|
| Medida 1.2 | Garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan el protocolo para la prevención y tratamiento frente al Acoso Sexual y por razón de sexo. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | AÑO 2022 | Fecha de Fin | AÑO 2022 |
| Descripción | Realizar comunicación entre la plantilla para informar de su existencia y disponer en lugar accesible | | |
| Indicadores | Comunicación realizada y evidencia del acceso | | |
| Revisión | Medida realizada año 2022 | | |

9.ÁREA DE SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Asegurar la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales .

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------|
| Medida 1.1 | Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo (incluidos los riesgos psicosociales), de manera que se detecten, prevengan y corrijan riesgos vinculados con el sexo. | | |
| Responsable | ÁREA SALUD LABORAL | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | | |
| Indicadores | Evaluaciones realizadas y resultados. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------|
| Medida 1.2 | Elaborar un protocolo para el riesgo en el embarazo y la lactancia, donde se incluya la evaluación del puesto de trabajo. | | |
| Responsable | ÁREA SALUD LABORAL | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Detectar y prevenir posibles situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia. Evaluación de los puestos en estas situaciones, incluyendo cuando la trabajadora comunique que se encuentra en un proceso de técnicas de reproducción asistida y se contemple el cambio de puesto a otro exento de riesgo si fuera el caso. | | |
| Indicadores | Evaluaciones realizadas | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------|
| Medida 1.3 | Ofrecer en los reconocimientos médicos realizados por la empresa el reconocimiento de ginecología incluyendo pruebas diagnósticas de mama. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE ENERO 2022 | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | En protección a la salud de las mujeres y en base a una medicina preventiva, se ofrece en los reconocimientos médicos realizados por la empresa las siguientes pruebas complementarias; -Exploración ginecológica -Citología -Ecografía mamaria En los casos en los que la persona especialista recomiende mamografía se pedirá autorización previa. | | |
| Indicadores | Nº de pruebas complementarias practicadas. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------|
| Medida 1.4 | La empresa informará a la plantilla tras la firma del plan de igualdad y a las nuevas contrataciones que se produzcan en la empresa sobre la cobertura contratada en los reconocimientos médicos de la plantilla. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Con el objetivo de dar a conocer y fomentar su uso, la empresa informará de las coberturas contratadas para el reconocimiento médico de la plantilla. | | |
| Indicadores | Información enviada a la plantilla. | | |
| Revisión | Medida realizada una vez hecha comunicación y posterior mantenimiento. | | |

10.ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Poner a disposición de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género los derechos que la ley establece y otras medidas que las mejoren contribuyendo en mayor medida a su protección.

* Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos, tal y como se recoge en el **Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.**

| | | | |
|-----------------|---|--------------|----------|
| Medida 1.1 | Realizar en el seno de la comisión un procedimiento de actuación. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | Año 2021 | Fecha de Fin | Año 2021 |
| Descripción | Se desarrollará un procedimiento para que las trabajadoras cuenten con toda la información posible y coordinación con RRHH a fin de la aplicación efectiva de los derechos a los que pueda tener acceso dentro y fuera de la empresa. | | |
| Indicadores | Procedimiento creado. | | |
| Revisión | Medida realizada año 2021 | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------|
| Medida 1.2 | Establecer la flexibilidad en la jornada, turnos y horarios de las trabajadoras, facilitando la adaptación de sus condiciones de trabajo a sus circunstancias personales y familiares para hacer efectivo su derecho a la protección social integral. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | | | |
| Indicadores | Nº de veces solicitada y aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|--|--------------|-----------------|
| Medida 1.3 | Garantizar la movilidad geográfica, cuando venga motivada por situaciones de violencia de género. En tal caso, se concederá una licencia retribuida por el tiempo necesario, hasta un máximo de 5 días, previa justificación. La Federación de Servicios procederá al abono de los gastos correspondientes al desplazamiento de la trabajadora y menores a cargo | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Se garantizará la movilidad geográfica cuando sea solicitada por la trabajadora y una licencia retribuida de hasta 5 días para las gestiones de mudanza. El abono de los gastos correspondientes al desplazamiento consistirá en sufragar los gastos del medio de locomoción para el desplazamiento de la trabajadora y menores a cargo. | | |
| Indicadores | Nº de veces solicitada y aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------|
| Medida 1.4 | Los gastos derivados de un contrato de alquiler de vivienda a consecuencia de una movilidad geográfica serán abonados por la empresa. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | Cuando una trabajadora sea víctima de violencia de género y por este motivo solicite la aplicación de una medida de movilidad geográfica e implique el alquiler de una vivienda en el nuevo destino, la federación de servicios sufragará el pago del primer mes y la debida señalización o mes de reserva que se solicite con el contrato de dicho alquiler. | | |
| Indicadores | Nº de veces solicitada y aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------|
| Medida 1.5 | Licencia retribuida por el tiempo necesario para gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo el derecho a su protección o la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica, tanto de la víctima como de sus hijas/os menores a cargo. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | | | |
| Indicadores | Nº de veces solicitada y aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

| | | | |
|-----------------|---|--------------|-----------------|
| Medida 1.6 | Extender la aplicación de todas las medidas recogidas en este capítulo para las mujeres víctimas de otras violencias de género tales como abusos, agresiones sexuales etc. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA DEL PLAN | Fecha de Fin | FIN DE VIGENCIA |
| Descripción | La aplicación de las medidas recogidas en este capítulo a otro tipo de violencias de género que puedan acreditarse mediante la aplicación de medidas cautelares, sentencia firme. | | |
| Indicadores | Nº de veces solicitada y aplicada la medida. | | |
| Revisión | Anual | | |

11.ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Garantizar la difusión del Plan de Igualdad, facilitando el conocimiento de éste, entre toda la plantilla y fomentando una cultura en pro de los valores y principios feministas.

| | | | |
|-----------------|---|--------------|---------------|
| Medida 1.1 | Difusión de la comunicación de firma del plan de igualdad y su contenido entre toda la plantilla. | | |
| Responsable | RRHH | | |
| Fecha de Inicio | DESDE LA FIRMA | Fecha de Fin | TRAS LA FIRMA |
| Descripción | Se dará difusión a toda la plantilla de la firma del plan y su contenido a través de una comunicación por correo electrónico. | | |
| Indicadores | Difusión realizada/ | | |
| Revisión | Medida realizada año 2021 | | |

CAPÍTULO VI- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de 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.**

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 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.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

1-COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por tres representantes de la Empresa y tres de la representación de las personas trabajadoras.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se de a conocer que persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

2-FUNCIONES

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
2. Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten el personal de la plantilla.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. 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.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc. La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

3-FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Igualdad se reunirá:

1. El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
2. Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.

3. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
4. Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

4- PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4. RD 901/2020) *.

5- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

- Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- **De forma global para conocer los avances en materia de igualdad será necesario aportar la siguiente información anualmente;**

ACCESO AL EMPLEO; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo ofertados, personas presentadas al proceso de selección, personas seleccionadas finalmente por tipos de contrato, categoría y puesto.

CONTRATACIÓN; Disponer de información estadística desagregada por sexo de las novaciones de contrato que se realicen (eventual-Indefinido, tiempo parcial-tiempo completo.)

Información de la contratación realizada por tipo de contrato

PROMOCIÓN; Disponer de información estadística desagregada por sexo de los procesos de promoción interna; Puestos ofertados, personas candidatas, personas seleccionadas y promocionadas indicando puestos de origen y destino por puesto, categoría y tipo de contrato.

RETRIBUCIÓN; Datos retribución de la plantilla; fijos y variables. Información brecha.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD; Nº de suspensiones de contrato y excedencias solicitadas, reducciones de jornada o adaptaciones por motivos de conciliación.

SALUD LABORAL; Información desagregada por sexos; siniestralidad, contingencias comunes y enfermedad profesional.

6.CONFIDENCIALIDAD Y DEBER DE SIGILO

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.