

II PLAN DE IGUALDAD DE VITALY HEALTH SERVICES S.L.U.



Fecha aprobación: 20 de diciembre de 2023

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	17
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	20
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	86
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	92
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	94
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	102

0. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Somos un Servicio de Prevención Ajeno con cobertura nacional, nuestro objetivo es ser Líder en Calidad de Servicios, Costes y Valor añadido según atributos de cada segmento.

La experiencia, la flexibilidad de nuestras estructuras y la orientación al cambio que nos caracteriza, son factores determinantes que nos permiten anticiparnos cada día a las necesidades de nuestros clientes y hacerles entrega de un servicio innovador y de alta calidad. Nuestra misión es fomentar el desarrollo y la implantación de una cultura preventiva en empresas e instituciones, encaminada a reducir los índices de siniestralidad laboral y a contribuir al bienestar de la persona trabajadora. Queremos que las personas se sientan seguras en sus puestos de trabajo.

El pasado mes de septiembre la Organización cambió su denominación social de Preving Consultores, SLU a la actual de VITALY HEALTH SERVICES, S.L.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Relación de Centros de Trabajo a fecha de aprobación del Plan de Igualdad: 110. Dato que resulta un indicador claro del proceso expansivo en el que está inmersa la Organización, con presencia en todas las Comunidades Autónomas.

SEDES (CENTROS DE TRABAJO) DE VITALY HEALTH SERVICES CON SU CODIFICACIÓN INTERNA		
AB-03 SEDE ALMANSA	BL-07 SEDE RUBI	CC-08 SEDE CÁCERES RUTA DE LA PLATA
AB-04 SEDE ALBACETE CAMPOLLANO	BL-08 SEDE SABADELL	CN-01 SEDE ASTILLERO
AB-05 SEDE ALBACETE ARQUITECTO FERNANDEZ	BL-10 SEDE TERRASSA	CN-04 SEDE SANTANDER
AC-01 SEDE ELCHE	BL-11 SEDE SANT JUST DESVERN	CO-02 SEDE POZOBLANCO
AL-02 SEDE EJIDO	BL-12 SEDE BARCELONA BILBAO	CO-05 SEDE CÓRDOBA LAS QUEMADAS
AL-03 SEDE HUERCAL	BL-13 SEDE BERGA	CR-02 SEDE CIUDAD REAL
AL-05 SEDE ALMERÍA CARRASCOS	BL-15 SEDE MANRESA	CS-03 SEDE VINAROS
AV-01 SEDE ÁVILA	BL-17 SEDE SABADELL ESTACIO	CS-04 SEDE CASTELLÓN VIA TARRAGA
BA-00 SEDE BADAJOZ	BL-18 SEDE VIC	CU-01 SEDE CUENCA
BA-01 SEDE BADAJOZ CE	BL-20 SEDE CORNELLA	GI-01 SEDE GIRONA
BA-02 SEDE MÉRIDA	BL-21 SEDE GRANOLLERS	GI-02 SEDE FIGUERES
BA-03 SEDE VILLANUEVA	BL-22 SEDE MOLLET DEL	GR-01 SEDE GRANADA

	VALLES	
BI-02 SEDE LEIOA	CA-01 SEDE CADIZ	GR-03 SEDE GRANADA BAZA
BI-03 SEDE BILBAO PABLO ALZOLA	CA-02 SEDE ALGECIRAS	GR-04 SEDE GRANADA ALMUNECAR
BL-01 SEDE IGUALADA	CA-03 SEDE UBRIQUE	GR-05 SEDE GRANADA MOTRIL
BL-02 SEDE SANT CUGAT	CA-04 SEDE JEREZ	GR-06 TELETRABAJO GRANADA ORGIVA
BL-03 SEDE BARCELONA ECUADOR	CA-07 SEDE LOS BARRIOS	GR-07 SEDE GRANADA PULIANAS
BL-05 SEDE BARCELONA ESPRIU	CA-08 SEDE PUERTO REAL	HU-02 SEDE HUELVA
BL-06 SEDE GAVA	CC-01 SEDE CÁCERES	IB-01 SEDE IBIZA
	CC - 02 SEDE PLASENCIA	

LC-01 SEDE CORUÑA	NA-02 SEDE ESTELLA	SS-03 SEDE SAN SEBASTIÁN PORTUETXE
LC-05 SEDE SANTIAGO COMPOSTELA	NA-03 SEDE TUDELA	TA-02 SEDE TARRAGONA PAISOS
LL-01 SEDE LLEIDA	PA-01 SEDE PALENCIA	TA-03 SEDE TARRAGONA MOLL
LL-02 SEDE TARREGA	PL-01 SEDE LAS PALMAS PLANA	TE-01 SEDE TENERIFE ROCHE
LU-01 SEDE LUGO ESTRADA ENTREPLANTA	PL-04 SEDE ARRECIFE	TE-03 SEDE ADEJE
MA-01 SEDE MADRID	PL-06 SEDE VECINDARIO	TE-04 SEDE LA OROTAVA
MA-02 SEDE GETAFE	PL-08 SEDE PUERTO DEL ROSARIO GRAN CANARIA	TE-05 SEDE LA PALMA
MA-07 SEDE ALCOBENDAS MARQUES	PL-09 SEDE LAS PALMAS TOMAS MORALES 88	TE-07 SEDE LA GOMERA
MA-08 SEDE GENERAL PALANCA	PM-02 SEDE MALLORCA JOAN MIRÓ	TL-02 SEDE TOLEDO CARRETEROS
MA-12 SEDE ALCOBENDAS VALDELAPARRA	PM-03 SEDE MANACOR	TL-03 SEDE TOLEDO MENDIGORRÍA
MA-14 SEDE TORREJÓN	PO-02 SEDE PONTEVEDRA	TO-04 SEDE TALAVERA RONDA CAÑILLO
MA-15 MADRID ERITIA	PO-04 SEDE VIGO	VA-01 SEDE PATERNA
MA-17 SEDE LEGANÉS	SE-04 SEDE SEVILLA MONTE CARMELO	VA-11 SEDE ALZIRA
MA-18 SEDE GETAFE BOHIME	SE-06 SEDE SEVILLA EUFRATES	VA-12 SEDE VALENCIA
ML-01 SEDE CAMPANILLAS	SG-01 SEDE SEGOVIA	VL-01 SEDE MEDINA DEL CAMPO SAN FRANCISCO

MU-06 SEDE LORCA	SO-01 SEDE SORIA GOLMAYO	VL-03 SEDE VALLADOLID ARMUÑA
NA-01 SEDE PAMPLONA	SS-01 SEDE SAN SEBASTIAN	ZA-02 SEDE ZARAGOZA

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización a fecha de la realización del Diagnóstico, vigentes en la actualidad excepto en número de Centros y de Personas trabajadoras:

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

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	VITALY HEALTH SERVICES, S.L.		
NIF	B06290241		
Domicilio social	Avd. Parque Científico y Tecnológico		
Forma jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal	Año de constitución	2008
Responsable de la Entidad			
Nombre	Eva Mateos González		
Cargo	Directora General de Personas		
Telf.	924 200 024	e-mail	e.mateos@preving.com
Responsable de Igualdad			
Nombre	Ana María Martín Molano / Juan Ignacio Matamoros Cordero		
Cargo	Técnica Jurídica de Personas / Responsable Área Cumplimiento Normativo		
Telfs.	924 387 093 / 924 279 963	e-mails	am.martin@preving.com ji.matamoros@preving.com
ACTIVIDAD			

Sector Actividad	OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N.C.O.P.					
CNAE	7490					
Descripción de la actividad	Servicio de Prevención Ajeno, con actividad en todo el territorio nacional. Tenemos 70 centros distribuidos en las siguientes CCAA: Extremadura, Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana, Navarra, País Vasco, Cantabria, Castilla la Mancha, Madrid y Cataluña.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional (SUPRAAUTONÓMICO)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	479	Hombres	369	Total	848
Centros de trabajo	70					
Facturación anual (€)	49.561.302€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Dispone de RLPT, y en su caso indique quién representa a los trabajadores en la negociación	Sí	X	No			
RLPT	Sección sindical de CCOO Sección sindical de UGT					

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad, por la parte social:

1. **Por la Parte Social**, las personas designadas por las secciones sindicales de CCOO y UGT respectivamente al haberlo así acordado, toda vez que suman la mayoría entre las delegadas y delegados de personal.
 - RLPT - CCOO. Persona designada por la sección sindical de CCOO
 - RLPT - CCOO. RLPT - CCOO. Persona designada por la sección sindical de CCOO
 - RLPT - CCOO. RLPT - CCOO. Persona designada por la sección sindical de CCOO
 - RLPT - UGT. Persona designada por la sección sindical de UGT
 - RLPT - UGT. Persona designada por la sección sindical de UGT

2. **Por la Parte Empresarial**, las personas designadas por ésta.
 - Técnico de Personas - Manuela Monge González
 - Técnico Jurídico Personas - Ana María Martín Molano
 - Técnico Personas - Enrique Caballero Rodríguez
 - Técnico Prevención de Riesgos Laborales - Guadalupe Arias Blanco
 - Técnico Prevención Riesgos Laborales - Isabel Silva Pinilla

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización en cualquier momento de la vigencia del Plan, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad es Nacional (Supraautonómico) y afecta a todos los centros de trabajo activos en el momento de aprobación del Plan de Igualdad así como los que formen parte de la estructura territorial de la Organización a lo largo de su vigencia.

Lo expuesto sin perjuicio de lo dispuesto en el propio Plan de Igualdad sobre su revisión y actualización, y lo establecido en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 que se cita a continuación:

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 20 de diciembre de 2023, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años hasta el 20 de diciembre de 2027.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional seis meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en VITALY HEALTH SERVICES, S.L. en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico:

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género
- l) Salud laboral

- Principales problemas y dificultades detectadas:

ITEM	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación.	
	Además, el proceso de elaboración de la descripción de puestos de trabajo ha tenido en cuenta la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la Organización.	

No se ha contado con todos los datos solicitados para la realización de este análisis, debido fundamentalmente a la inexistencia de determinados registros y/o a las dificultades para su obtención:

- Causas de las dimisiones.
- Plan de formación: indicadores, medidas para la adaptación de jornada para la asistencia a cursos.
- El Registro retributivo no está realizado por puestos sino por grupos, así como por valor del puesto de trabajo.

Con todo sí han sido aportados en su mayoría, y de manera completa los indicadores clave por lo que el análisis del documento resulta confiable. La ausencia de registros en cualquier caso tiene tratamiento como medidas incorporadas al Plan de Igualdad.

Fortalezas y Debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

Proceso de selección y contratación	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de género individuales en este proceso	
	La participación del personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso.	
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización.	
Retribuciones		La Organización aún no ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a los criterios publicados en la orden conjunta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral correspondiente al período analizado en el Diagnóstico de situación y Auditoría retributiva.	
Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización.	Todos los cursos debieran ser presenciales o presencial virtual en la medida de lo posible
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación. Los cursos con presencialidad física o virtual deben desarrollarse en horario laboral siempre que sea posible.	
	La documentación de los	

Promoción Profesional	criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación.	
		Los puestos directivos están masculinizados.
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras.	
		No todos los centros de trabajo disponen de momento, de instalaciones para que las trabajadoras embarazadas y madres lactantes tengan la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.
		La Organización aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital, con la participación de la RLPT.
		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad.
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización.
Salud Laboral desde una perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia.	Aún no todos los centros de trabajo disponen de instalaciones para que las trabajadoras embarazadas y madres lactantes tengan la posibilidad de descansar en condiciones idóneas.
	La Organización ha adaptado los procesos de gestión de	

	Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial.	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla.	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio.	
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado con las exigencias legales y éticas al respecto.	
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista.	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en VITALY HEALTH SERVICES, S.L. el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

El art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

Añade, el art. 6 b) del Real Decreto 902/2020 lo siguiente “El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

En conjunto los datos muestran una Organización feminizada, con equilibrio en los puestos más valorados. En este contexto, se detectan desigualdades salariales que requieren justificación en el promedio de los complementos salariales en general y en el promedio y mediana del salario base del grupo 03 establecido en el Convenio Colectivo que determina el sistema de clasificación profesional empleado en este registro salarial. A este respecto se relacionan los motivos que explican dicha desigualdad:

- Se dan en la Organización algunos salarios muy por encima del promedio derivados de situaciones particulares de rendimiento y logros profesionales de personas trabajadoras concretas. Esta situación tiene un elevado impacto en la estadística de promedio, y se pone de manifiesto en los indicadores de mediana de salarios, en los que las brechas se reducen sustancialmente hasta valores de entre el 8% y el 15%
- La situación citada en el punto anterior también es visible en los complementos que en mayor grado distorsionan el equilibrio, particularmente el complemento Ad Personam.
- Otro elemento generador de desigualdad salarial es el mayor número de personas de sexo femenino que tienen una jornada reducida, dato directamente relacionado con la mayor presencia femenina en la Empresa. El peso de este factor en la desigualdad retributiva es fácilmente perceptible al analizar las retribuciones equiparadas, en las que entre otras, se resuelve la desigualdad en el salario base del Grupo 03

En relación a lo expuesto y considerando igualmente la clasificación profesional según la Valoración de puestos de trabajo se realizan las siguientes recomendaciones:

- a) Revisar la clasificación profesional de los distintos puestos de trabajo a la luz del nuevo convenio colectivo de aplicación
- b) Dar mayor difusión a las medidas de conciliación existentes en la Organización
- c) Realización de una Auditoría salarial periódica

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Se ha llevado a cabo la valoración de todos los puestos de trabajo que forman parte de VITALY HEALTH SERVICES SL (anteriormente denominada Preving Consultores SLU) en concreto, los 46 relacionados en el Informe de Auditoría Salarial. Hay que destacar, sin perjuicio de mayor detalle recogido en el documento antedicho, los puestos de mayor valor, y los de menor, según la Valoración de Puestos realizada:

- Puestos de mayor valor, en agrupaciones 9 y 7: “Coordinación Nacional de Personas”, “Coordinación de Zona- Tecnología”, “Dirección Contact-Center” y “Técnico de Personas”, con entre 739 y 610 puntos.
- Puestos de menor valor, en agrupación 1: “Personal Administrativo”, “Personal Administrativo-CAE”, “Personal Auxiliar Administrativo”, “Personal Auxiliar de Clínica”, “Personal de Conducción de Unidad Móvil”, “Personal de Mantenimiento”, “Personal Oficial Administrativo”, “Personal Técnico Administrativo”, “Personal Técnico de Gestión Preventiva y Documentación”, “Personal técnico de Nivel Básico”, con entre 167 y 156 puntos.

PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se indican en el propio Plan de Igualdad en la materia apartado Auditoría retributiva las medidas orientadas a la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos

- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

- **Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

- **Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva.

- **Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.

- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

- **Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.

- **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

- **Salud laboral**

- Continuar con la integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Garantizar la desconexión digital.
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.
- Mejorar las medidas de conciliación.

- **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.

- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros**

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- Mejorar las medidas de apoyo a las víctimas de Violencia de género

- **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en VITALY HEALTH SERVICES, S.L., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Fomentar el paso de contratos de jornadas parciales a completas dando prioridad a las mujeres ante aumento de cargas de trabajo y en puestos de nueva creación/vacantes donde la mujer se encuentre infrarrepresentada (especialmente en Personal Técnico de nivel superior y personal auxiliares administrativos), hasta alcanzar porcentajes equitativos entre sexos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Poner a disposición de la plantilla un medio de comunicación en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en ampliar su jornada. Publicación de las vacantes que se puedan producir a tiempo completo o mayor jornada dando prioridad a la cobertura de ésta donde la mujer se encuentre infrarrepresentada, por personal de la plantilla frente a la contratación externa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de mujeres y hombres que han manifestado su voluntad de aumentar de jornada. 2. Nº de personas que amplían su jornada tras presentarse a una vacante 3. Sistema utilizado para la publicación de vacantes. 4. Nº de vacantes publicadas para ampliar jornada
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación

MEDIDA	Revisar el procedimiento para selección de personal de modo que se asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc..).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión del procedimiento. Revisión de guiones de entrevistas etc. Uso de lenguaje inclusivo y canales neutros.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas, y correcciones oportunas. 2. Procedimiento efectivamente documentado. 3. Impacto cuantificado de la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
--------------------------	---------------------------------

MEDIDA	Con el objetivo de garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir la segregación ocupacional, establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias accedan al puesto las mujeres en aquellos puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir indicadores de segregación ocupacional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Basado en los datos de infrarrepresentación detectados en el diagnóstico llevar un control de la corrección de la infrarrepresentación con información estadística de las contrataciones para los diferentes centros, de mujeres y hombres a los diferentes puestos por tipo de contrato y categoría.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Departamento de Personas. Plan de Igualdad. Procedimiento de selección.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos desagregados de contrataciones por puesto

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
--------------------------	---------------------------------

MEDIDA	Informar a terceros involucrados en el proceso de selección del Compromiso de la Organización con la Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Comunicación formal a otras entidades involucradas en los procesos de selección de Vitaly sobre el compromiso de la Organización con la igualdad, a fin de obtener su compromiso con las mejores prácticas en la Materia
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comunicaciones remitidas especificando contenidos y destinatarios. 2. Compromisos o acuses de recibo de estas entidades recabados.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
--------------------------	---------------------------------

MEDIDA	Realizar un estudio anual sobre la evolución de la contratación para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que el proceso de selección y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Para garantizar que el proceso de selección y contratación se lleva a cabo sin sesgos de género, se realizará un seguimiento anual de la evolución de la plantilla bajo criterios neutrales. Dicho estudio se enviará a la comisión de forma previa a reunirse, para poder detectar posibles desviaciones no deseadas, teniendo en cuenta siempre la distribución de la plantilla.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Departamento de Personas. Plan de Igualdad. Comisión de seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contrataciones realizadas y registro de candidaturas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
--------------------------	---------------------------------

MEDIDA	Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc, revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión. Información de las modificaciones realizadas a la Comisión de Seguimiento. Descripción de los puestos de trabajo con lenguaje inclusivo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Visado de la denominación de puestos en las ofertas de empleo. 2- Ejemplos de descripción de los puestos de trabajo. 3.Modificaciones realizadas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
--------------------------	---------------------------------

MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	El registro de candidaturas contendrá al menos: nombre del puesto ofertado / nº de personas candidatas desagregado por sexo/ resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Elaboración del registro informando a la Comisión de seguimiento

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
--------------------------	----------------------------------

MEDIDA	La comisión de seguimiento realizará un trabajo de revisión y eventuales ajustes en las descripciones de puestos de trabajo de la empresa añadiendo los puestos de nueva creación desde una perspectiva de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que la clasificación profesional está exenta de sesgos de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La comisión de seguimiento realizará un trabajo de revisión y eventuales ajustes en las descripciones de puestos de trabajo de la empresa añadiendo los puestos de nueva creación desde una perspectiva de género
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Revisiones realizadas

III. FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Llevar a cabo un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Plan de formación anual. con estadísticas de formación desglosadas por sexo. 2. Número y porcentaje de asistentes, desglosado por sexo, por contenido formativo. 3. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desglosado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 4. Número total de horas de formación y de participantes, desglosadas por sexo. 5. Promociones de las personas formadas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
	Creación de una Comisión mixta de formación integrada por personas

MEDIDA	de la RLPT y de la Organización que participará en el Plan de formación y en otros aspectos relacionados con la formación en la Entidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Potenciar la formación como una herramienta imprescindible en la evolución hacia una Organización cada vez más igualitaria.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La Comisión mixta de formación se constituye para abordar con la RLPT aspectos relativos a la formación, que deberá velar por la integración de la perspectiva de género en los planes de formación.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de constitución de la comisión y su funcionamiento

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos, personal directivo y mandos intermedios, formación y comunicación, personas de la Comisión de seguimiento y Agente de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Potenciar la formación como una herramienta clave en la evolución hacia una Organización más igualitaria
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Acordar con la RLPT el contenido de la formación, Nº de personas formadas por cada una de las áreas/Total de personas en cada una de las áreas a las que se destina la medida.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informe de número de personas formadas en igualdad en la plantilla desagregados por sexo 2. Contenidos específicos de las formaciones según el área de influencia 3. Número de personas formadas con contenidos específicos por área de influencia desagregadas por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Creación de un sistema de seguimiento de las formaciones, que recoja de forma desagregada por sexo: tipo de formación, puesto de trabajo, duración, modalidad, así como posible promoción profesional de cada persona trabajadora formada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Potenciar la formación como herramienta necesaria en la evolución hacia una Organización más igualitaria
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Añadir la información de los cuestionarios que realizamos después de la formación realizada. Facilitar a información a la RLPT sobre lo implantado en la empresa y sobre eso esta establecer la medida que sea necesaria.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evolución de los cuestionarios de formación 2. Compartición de resultados con la RLT.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Ratio de personas formadas en igualdad en el área de Personas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Protocolo de formación de reciclaje para las personas trabajadoras que retornen al puesto tras ausencias de larga duración: permisos por nacimiento, guarda o adopción, o de un periodo de excedencia
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Facilitar la reincorporación al trabajo de personas que se hayan ausentado de éste, particularmente por necesidades de conciliación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Protocolo que establezca la formación de las personas trabajadoras que retornen a su puesto de trabajo tras ausencias de larga duración: más de 16 semanas; orientadas al reciclaje de habilidades y conocimientos de la persona que puede haberse visto afectado en el período de ausencia.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Protocolo documentado 2. Datos desagregados por sexo de las formaciones de reciclaje impartidas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Asegurar que la conciliación no interfiere en las oportunidades de acceso a la formación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Como regla general las formaciones que se programen para el personal se desarrollarán en horario laboral, sin perjuicio de las compensaciones que se establezcan cuando esto no sea posible. La programación de las formaciones tendrá en cuenta las particularidades horarias y temporales de las personas que se encuentren conciliando y estén interesadas o convocadas en asistir favoreciendo su acceso. Favoreciendo la presencialidad virtual
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Personas formadas en el período de análisis, anual 2. Personas formadas en el período de análisis que se encuentran en situación de conciliación

ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
--------------------------	------------------

MEDIDA	Establecer compensaciones y medidas de conciliación relacionadas con formación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Compensación de horas en el caso de realizar formación fuera del horario laboral, ofrecimiento cuando sea posible de distintas convocatorias para favorezcan la compatibilidad con la vida personal/familiar. Realizar las formaciones de acuerdo a los horarios de las personas y teniendo en cuenta su conciliación familiar. Las formaciones fuera de horario han de ser compensadas en tiempo o retribución correspondiente. Se promoverá la formación telemática cuando sea posible como alternativa las formaciones presenciales fuera de la zona geográfica habitual.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Formaciones no presenciales ofrecidas 2. Nº de formaciones que han conllevado compensación de horas

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Difusión interna de las ofertas de empleo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de oportunidades del proceso de promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que todo el personal tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la publicación de vacantes 2. Ratio cobertura externa / vacantes publicadas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Realizar un estudio transparente de las promociones realizadas en los últimos años, por sexo, categoría, departamento, puesto, y circunstancias familiares, e informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de oportunidades del proceso de promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	El seguimiento se reflejará en informe que detalle, por sexos, las personas promocionadas, a qué puestos han promocionado y a qué pruebas de selección se han sometido., así como las características de los puestos de destino. Una vez elaborado el informe y presentado a la Comisión, se irá actualizando conforme vayan promocionando nuevas personas de la plantilla.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Documentación del estudio 2. Documentación del seguimiento

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Promoción de programas de liderazgo femenino Ejemplo: https://proyectopromociona.com/
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con la finalidad de eliminar la segregación vertical en la empresa y fomentar el liderazgo femenino en la organización, se creará un programa de desarrollo de habilidades directivas, que podrá contener acciones formativas, campañas de sensibilización, etc. Con el objetivo de priorizar la promoción de trabajadoras se pondrá en marcha un programa de mentoring, donde un equipo de mentoras sirva de referentes para mujeres con potencial para promocionar y las acompañen en el desarrollo de su carrera profesional. Una vez finalizado, se extraerá un informe final de resultados que sea difundido a toda la plantilla y que invite a otras mujeres a unirse al programa.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Creación del Programa 2. Seguimiento de indicadores establecidos en el propio programa. 3. Nº de mujeres participantes en el Programa

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Revisar el procedimiento de promoción utilizado por la empresa para todos los puestos y garantizar un procedimiento de promoción que se rija por los principios de objetividad, méritos, competencia, publicidad y transparencia, cuantificables y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Detección y corrección de sesgos de género que puedan afectar a las promociones.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Velar porque el procedimiento de movilidad interna y promoción garantice que todas las personas que intervienen utilicen los mismos criterios objetivos y transparentes, con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexistas.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Departamento de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Revisión del procedimiento 2. Informe de cambios

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	En igualdad de condiciones de idoneidad en la promoción a los puestos en los que haya infrarrepresentación femenina tendrán preferencia para ser contratadas las mujeres en el grupo profesional de que se trate, hasta alcanzar porcentajes equitativos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar el equilibrio en la estructura de la Organización y los distintos puestos que la componen.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Tal y como establece el Estatuto de los trabajadores, la negociación colectiva puede establecer medidas de acción positiva como la indicada de preferencia por el sexo infrarrepresentado en la cobertura de vacantes en un determinado grupo profesional.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Ratio de mujeres promocionadas 2. Nº de vacantes a puestos de responsabilidad, número de personas candidatas (desagregado por sexo) y número de mujeres que han ocupado estos puestos.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación del desempeño”.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la ausencia de sesgos de género en la evaluación de competencias y desempeño del personal.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar la documentación asociada al proceso de evaluación del desempeño para garantizar su objetividad y transparencia y eliminar, si existen, elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, criterios de valoración etc).
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1.Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, la evaluación de competencias que se va a seguir. 2. Número de procesos llevados a cabo conforme a estos criterios. 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado. - profesionalmente conforme a estos criterios. 4. Sistema revisado.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Dar preferencia a la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección al ámbito interno: priorizar la contratación interna.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar una Organización cada vez más equilibrada en la composición de su estructura.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dar preferencia al ofrecimiento de cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección al ámbito interno: promoción interna, lo expuesto sin excluir la incorporación de talento y en relación a esto la publicación de ofertas.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Ratio desagregado por sexos de puestos cubiertos por promoción interna. 2. Ratio desagregado por sexos de puestos de responsabilidad y dirección cubiertos por incorporación de nuevo personal.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Garantizar que la liquidación de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de las cantidades devengadas, adaptándose su liquidación en caso de que fuese necesario.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Ante la previsión de permiso por maternidad, paternidad o lactancia. o bajas por IT previsibles de larga duración: prever las cantidades pendientes de cobrar en variable (los cobros diferidos) en los meses por llegar y retribuirlos antes de causar la baja. A solicitar por la persona la liquidación del variable sujeta al permiso el mes antes de que se prevea esa baja.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Difusión de la medida.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de brecha.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Los registros retributivos elaborados por la Organización incluirán los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y nivel, así como según la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT). Esta VPT incluirá el factor de valoración: Responsabilidad penal del puesto de trabajo. De la realización del Registro retributivo se informará a la Comisión de seguimiento.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Realizar encuestas a las bajas voluntarias con apartado de Igualdad especificando: dificultades para conciliar, para promocionar, en formación, otro tipo de desigualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres, situaciones de acoso sexual...
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla de la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se recogerá información al respecto en las entrevistas de salida. Incorporar perspectiva de género en las entrevistas de salida e informar a comisión.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Instrucciones al personal que gestiona la baja voluntaria 2. Nº de encuestas enviadas / respondidas 3. Análisis mediante gráfico de las causas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Implementación de un sistema de organización y control del trabajo con perspectiva de género.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobación documental del protocolo. 2. Número de personas desagregado por sexo que ha participado en su elaboración. 3. Número de personas desagregado por sexo con formación en igualdad que ha participado en su elaboración.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Atención de solicitudes de reducciones de jornada temporales para atender el cuidado de familiares hospitalizados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar las posibilidades de Conciliación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se amplía la medida prevista en la normativa actual en hospitalizaciones de personas a cargo se permitirá cortas y temporales reducciones de la jornada de trabajo a solicitud de la persona trabajadora, sin perjuicio de la reducción proporcional de salario sin necesidad de acreditar la gravedad ni la invalidez del familiar.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de solicitudes realizadas 2. Número de solicitudes atendidas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en ampliar su jornada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar el equilibrio de la plantilla en este indicador.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Poner a disposición de la plantilla un medio: CAP/Departamento Personas/Administración/Modificación jornada en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en ampliar o reducir su jornada.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Departamento de Personas, Plan de Igualdad, herramienta CAP.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de solicitudes recibidas / aprobadas 2. Documento puesto a disposición

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar la conciliación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión negociadora. Comisión de Seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión de esta medida en la difusión de las implantadas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una inspección del sistema de organización y control de trabajo establecido en la organización con el fin de detectar posibles sesgos de género en la materia incluyendo la utilización de lenguaje inclusivo en este sistema.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inspección documental del sistema de organización y control del trabajo. 2 Nº de posibles sesgos de género detectados. 3 Nº de medidas correctoras aplicadas para asegurar la igualdad en la empresa. 4. Verificación del uso del lenguaje inclusivo. 5. Número de correcciones llevadas a cabo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.

VII. SALUD LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Programa de Salud y Bienestar con perspectiva de género en el Plan anual de formación (acciones de sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc.)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la perspectiva de género en la formación
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Integración de un Programa de Salud y Bienestar con perspectiva de género dentro del Plan Anual de formación (acciones de sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc...
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Plan de Formación. Área de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Plan de formación. 2. Registro de ejecución del Plan de formación. 3. Programa creado y medidas llevadas a cabo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Revisión de la perspectiva de género y vigilancia de la salud a tenor de la mayor incidencia de bajas por enfermedad común en mujeres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Integración en los reconocimientos médicos de indicadores de salud específicos de cada sexo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Revisión indicadores de salud laboral de la empresa desgregados por sexo.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Revisión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar la Salud laboral de las Personas trabajadoras evitando sesgos en la prevención.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se asegurará la inclusión de elementos de género en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencias de la revisión realizada 2. Implantación de cambios

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Asegurar el conocimiento del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo por equipo gerencial con el fin de que informe debidamente en cada caso.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir a la mejora de condiciones de trabajadoras embarazadas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con esta medida el cumplimiento del protocolo, que implica en cualquier caso la comunicación de las situaciones particulares al SPM (Servicio de Prevención Mancomunado).
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de conciliación. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión en la guía de medidas de conciliación. 2. Seguimiento desagregado de las situaciones de lactancia.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Se facilitará a las trabajadoras embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana 24 de gestación, siempre que el puesto sea compatible con TAD.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar las condiciones de las personas embarazadas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se facilitará a las trabajadoras embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana veinticuatro de gestación, siempre que el puesto sea compatible con teletrabajo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de conciliación. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Guía de medidas de conciliación 2. Indicador de número de personas que solicitan el beneficio

ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud Laboral
MEDIDA	Se irán habilitando espacios adecuados para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar las condiciones laborales de las personas embarazadas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con periodicidad anual se establecerá en el seno de la Comisión de seguimiento la identificación de los Centros de trabajo sobre los que se proyecta realizar adaptaciones, se irá habilitando un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural. Lo expuesto sin perjuicio del resto de derechos que asiste a la embarazada y/o lactante particularmente en caso de que la adaptación del centro o del mobiliario no esté realizada al momento de la solicitud: teletrabajo, o cambio de centro temporal, siempre que la embarazada lo acepte.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de conciliación. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número y ubicación de centros con estancias habilitadas 2. Previsión anual de centros con estancias habilitadas

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

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Revisar la política de Desconexión digital en las que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión previa audiencia a la Representación legal de las Personas trabajadoras.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se acordarán entre la empresa y la RLPT
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Convocatoria a la RLPT para la elaboración de la Política de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de la Política de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo. 4. Documento de política negociada.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Elaboración de una Guía de Conciliación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Articular de forma inmediata medidas de conciliación que impacten en la reducción de jornada mayoritaria en las mujeres, mediante: : flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada en cuanto a horarios, teletrabajo (art. 34.8 del ET), garantizar sus plenos derechos de formación, promoción, beneficios sociales, cobro de incentivos, etc.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa documentará las medidas de conciliación aplicables en la Organización. Difusión de la Guía de Conciliación
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Plan de Igualdad. Departamento de Personas. Comisión de seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informar a la Comisión de seguimiento de la elaboración de la Guía 2. Evidencias de la difusión de la Guía

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Ampliación de los días de permiso retribuidos para atención a familiares hospitalizados o enfermos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Ampliación de un día, hasta un máximo de 6 días, del permiso con derecho a remuneración por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise, reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho y persona conviviente con la persona trabajadora en el mismo domicilio.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Plan de Igualdad. Departamento de Personas. Comisión de seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informar a la Comisión de seguimiento de la elaboración de la Guía 2. Evidencias de la difusión de la Guía

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Informar a los solicitantes de reducción de jornada sobre opciones de adaptación, y realizar un seguimiento tanto de las solicitudes como de las concesiones de adaptación de jornada realizadas, analizándose los rechazos en la Comisión de seguimiento del Plan
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Articular de forma inmediata medidas de conciliación que impacten en la reducción de jornada mayoritaria en las mujeres, mediante: flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada en cuanto a horarios, teletrabajo (art. 34.8 del ET), garantizar sus plenos derechos de formación, promoción, beneficios sociales, cobro de incentivos, etc.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar que las personas que solicitan reducción de jornada conocen alternativas de adaptación de jornada que pueden ser más convenientes para su conciliación
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Plan de Igualdad. Departamento de Personas. Comisión de seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informar a la Comisión de seguimiento de la información ofrecida a los solicitantes de reducción de jornada, sobre las opciones de adaptación de la misma

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de las adaptaciones de jornada solicitadas y aprobadas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Articular de forma inmediata medidas de conciliación que impacten en la reducción de jornada mayoritaria en las mujeres, mediante: : flexibilidad horaria, adaptaciones de jornada en cuanto a horarios, teletrabajo (art. 34.8 del ET), garantizar sus plenos derechos de formación, promoción, beneficios sociales, cobro de incentivos, etc.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Con el objetivo de fomentar el acceso a las opciones de adaptación de jornada previstas en el Estatuto de los trabajadores, se reportará anualmente a la comisión de seguimiento los ratios de solicitudes de adaptación de jornada aprobadas y denegadas para realizar un seguimiento tanto de las solicitudes como de las concesiones de adaptación de jornada realizadas y se analizarán los rechazos en la comisión de seguimiento de igualdad
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Plan de Igualdad. Departamento de Personas. Comisión de seguimiento.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Informar a la Comisión de seguimiento de los ratios acordados.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Se facilitará el traslado temporal de las trabajadoras embarazadas si así lo solicitan a un centro de trabajo más cercano a su domicilio siempre que esto sea posible, atendiendo tanto a las capacidades de los potenciales centro de destino como a las posibilidades de deslocalización del puesto de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar las condiciones laborales de las mujeres embarazadas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se facilitará el traslado temporal de las trabajadoras embarazadas si así lo solicitan a un centro de trabajo más cercano a su domicilio siempre que esto sea posible, atendiendo tanto a las capacidades de los potenciales centro de destino como a las posibilidades de deslocalización del puesto de trabajo.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de conciliación. Departamento de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión en la guía de medidas de conciliación. 2. Nº de personas que solicitan el beneficio.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Acuerdos con guarderías.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización al ejercicio corresponsable de Derechos de la vida Personal, Laboral y Familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Gestión y negociación de acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo para la consecución de mejoras para las personas trabajadoras que les permitan acceder a estos centros beneficiándose de condiciones preferentes en la cuota mensual.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Departamento Comercial. Departamento de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Identificación de los centros y guarderías con acuerdo. 2. Nº de personas, desagregado por sexo, que solicitan acogerse al beneficio. 3. Comunicaciones a los centros de trabajo de los acuerdos alcanzados en las guarderías en su zona.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de menor, y lactancia.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización al ejercicio corresponsable de Derechos de la vida Laboral, Personal y Familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento/cuidado de menor y cuidado de lactante a las vacaciones, tanto del año en curso, como las no disfrutadas del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de conciliación. Departamento de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión en la guía de medidas de conciliación 2. Indicadores de número de solicitudes desagregadas por sexo

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Facilitar el trabajo a distancia cuando una persona trabajadora tenga una cita médica propia o de familiar a cargo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización al ejercicio corresponsable de Derechos de la vida Laboral, Personal, y Familiar
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En caso de que la persona trabajadora o sus familiares a cargo tengan una cita médica en horario laboral, la persona trabajadora podrá solicitar la realización de su jornada de trabajo en modalidad de trabajo a distancia siempre que su puesto de trabajo sea compatible con la citada modalidad, y esto facilite la atención médica sin tener que coger el día de vacaciones.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	1. Guía de medidas de conciliación. 2. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión en la guía de medidas de conciliación. 2. Nº de personas, desagregado por sexo, que solicitan el beneficio.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Ampliación de los permisos no retribuidos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización al Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Laboral, Personal y Familiar.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Si resulta compatible con las necesidades productivas y de prestación de servicio, otorgar la posibilidad a cualquier persona trabajadora de solicitar el disfrute de hasta un máximo de un mes, cotizados a la Seguridad Social sin percibir remuneración por estos días. Esos días son adicionales a los establecidos en concepto de vacaciones y pueden ser disfrutados en cualquier momento a lo largo del año natural, solicitándolo con 1 mes de antelación, que se cuente con la aprobación de la persona responsable que se resolverá positivamente salvo caso urgente justificado. Este permiso no podrá ser disfrutado por la misma persona más de una vez al año. Si la causa es de extraordinaria o urgente necesidad el preaviso de un mes de antelación no sería de aplicación.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de medidas de Conciliación. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Inclusión en la guía de Medidas de Conciliación. 2. Indicador de número de personas, desagregadas por sexo, que solicitan la medida.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
MEDIDA	Realización de campañas, charlas o talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización a un ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La Organización llevará a cabo acciones de sensibilización sobre medidas de corresponsabilidad y uso de permisos, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelera, folletos, etc. por los centros de trabajo de la empresa, así como charlas específicas sobre dicha temática.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La Organización aportará los medios y recursos disponibles para la eficaz implantación de la medida
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Acciones realizadas indicando: alcance y contenido por cada acción.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
MEDIDA	Revisión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y combatir el acoso sexual y/ o por razón de sexo
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión y eventual aprobación conjunta de la Organización con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo negociado, así como valorar el inicio de negociaciones del Protocolo preventivo de situaciones de acoso moral y violencia sexual en el trabajo.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Protocolo revisado 2. Protocolo aprobado, si proceden actualización 3. Difusión realizada

ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
MEDIDA	Aprobación conjunta de la Organización con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y combatir situaciones de discriminación, acoso y/o violencia en el trabajo relacionadas con la orientación sexual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Aprobación conjunta de la Organización con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Protocolo realizado 2. Difusión realizada

X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Realizar un seguimiento de las personas víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y comuniquen su situación al área de Personas al objeto de aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Llevar a cabo un registro y control interno sobre el número de víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comunicación remitida: canal y contenido.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción por parte del Departamento de Personas, con el asesoramiento de la Comisión de seguimiento, e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan. Siendo una medida prioritaria en cuanto a su calendario de ejecución se contará con el impulso de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde el esfuerzo de la Organización a paliar los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión negociadora. Impulso de la Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de personas que se acogen al beneficio

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Facilitar el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma. 2. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización. 3. Número de casos que hayan necesitado esta medida.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Informar a la comisión de seguimiento del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Valorar la idoneidad de las medidas destinadas a la protección de víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Reporte a la Comisión de seguimiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Realizar un procedimiento o instrucción técnica que regule las situaciones de violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de Seguridad Social así como el establecimiento de un protocolo de actuación acordado en el seno de la Comisión de Seguimiento
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización a paliar los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de dicha instrucción.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Difusión interna del Protocolo. 2. Protocolo realizado. 3. Número de mujeres que han solicitado la activación

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica entre otros.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Paliar los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros a fondo perdido con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica entre otros
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de solicitantes del beneficio.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Paliar desde el esfuerzo de la Organización los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada. La reducción de jornada sin reducción de salario se extenderá durante 3 meses desde el momento en que se apruebe la fecha de comienzo por parte de la persona trabajadora y llevará aparejada la compensación por parte de la Empresa del salario perdido por la reducción de jornada hasta un máximo del 50% del salario correspondiente al 100% de la jornada. Se acordará con la Comisión de seguimiento los términos del ejercicio de derechos en estos supuestos concretos.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de personas acogidas al beneficio.

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante doce meses.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde el esfuerzo de la Organización a paliar los efectos de la Violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con ampliación del derecho a reserva de su antiguo puesto durante doce meses. Esta preferencia aplica también cuando no siendo víctima la persona trabajadora, lo es un familiar conviviente con ésta.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de personas que se acogen al beneficio

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro. Cantidad máxima 100€.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde el esfuerzo de la Organización a paliar los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro. Cantidad máxima 100€
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. Comisión de seguimiento. Departamento de Personas.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº de personas que se acogen al beneficio

ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
MEDIDA	Aplicación de todas las medidas comprendidas en este capítulo a las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones, abuso sexual, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir desde la Organización a paliar los efectos de la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de dicha instrucción.
PRIORIDAD	Alta
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Difusión interna del Protocolo.

XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Elaboración de un manual sobre comunicación inclusiva difundido en la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir a la Igualdad en la Organización a través del uso del lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de un manual sobre comunicación inclusiva en el que se establezcan pautas y buenas prácticas con el fin de que sea conocido y aplicado en toda la Organización.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Manual realizado 2. Evidencias de su difusión interna

ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Informar a todos los Grupos de interés de la Organización del Compromiso con la Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir a la Igualdad en la Organización a través del uso del lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dar visibilidad al compromiso de la Organización con la Igualdad a través de referencias accesibles por los Grupos de interés, como la web corporativa.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Publicaciones realizadas

ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Publicación permanente en la Intranet de la documentación aprobada en materia de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contribuir a la Igualdad en la Organización a través del uso del lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Publicación permanente en la Intranet de la documentación aprobada en materia de Igualdad: Plan de Igualdad, Protocolo de acoso, etc a fin de que sea accesible por todas las personas trabajadoras.
PRIORIDAD	Media
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Personas, con la colaboración en la implantación y seguimiento de toda la Compañía, particularmente el área de Cumplimiento Normativo, y la Comisión de Seguimiento del Plan.
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Publicación realizada 2. Comunicación informativa

VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen:

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

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, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito sindical. Así mismo se establece un crédito sindical adicional de 15 horas para la preparación de estas reuniones.
- Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión serán a cargo de la empresa.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándose en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Constitución y miembros

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta, en el mismo acto de la firma del Plan de Igualdad, con el acuerdo de la Comisión Negociadora sobre su composición paritaria entre representantes de la Organización y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) firmantes del acuerdo con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Los nombres de las personas que la componen por parte de la RLPT quedan recogidas en el citado Acta de constitución de fecha 20 de diciembre de 2023, la Comisión está formada paritariamente por representantes de la Empresa y del banco social, ésta última con un número de miembros proporcional a su representatividad a fecha de constitución de Comisión negociadora del Plan de Igualdad:

- CCOO, 62% de representatividad
- UGT, 38% de representatividad.

Comment [1]: Sugerir 2+1 miembros= 3 por cada parte

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad. Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicar a la Comisión de Seguimiento el nuevo miembro de la Comisión de seguimiento en sustitución de las personas, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda.

Se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de seguimiento.

Funcionamiento

La Comisión analizará la información suministrada por la Organización en relación a las medidas del Plan de Igualdad, conjuntamente con la información que le acompañe, sobre el estado de implantación y eficacia de cada medida.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirán hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento que se realizará anualmente, y las evaluaciones periódicas. Los informes de evaluación se tramitarán de manera análoga a los establecidos para los informes de seguimiento.

Durante el primer año de vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de manera semestral, y transcurrido el primer año de manera ordinariamente anual.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

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.

Para adoptar acuerdos válidamente celebrados, en la Comisión deberán estar presentes o haber hecho delegación expresa de su voto la mayoría de la representación de la Organización y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras. De manera general, la forma habitual de adopción de acuerdos será el consenso.

Cualquier acuerdo podrá someterse a votación, en cuyo caso se requiere para su adopción el voto favorable de la mayoría absoluta de quienes integren la Comisión. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del

número de asistentes. Las personas que forman parte de la Comisión podrán hacer constar en acta su voto particular sobre los acuerdos adoptados y los motivos del mismo.

En las reuniones se analizarán y valorarán los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

El Reglamento de la Comisión de seguimiento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el Reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión seguimiento, así como, las personas asesoras que les pueden asistir deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Atribuciones

- ☐ Colaborar con la Comisión negociadora en el eventual traspaso de información ,de ésta, a la comisión de seguimiento.
- ☐ La interpretación del Plan de Igualdad, desde una óptica de promoción del principio de igualdad y no discriminación.
- ☐ Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de Igualdad.
- ☐ Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.

- ❑ Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla, sin perjuicio del impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, legalmente atribuidas a la Comisión negociadora.
- ❑ Recibir y analizar la información relativa a los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas por parte de la Organización.
- ❑ Formular propuestas para el mejor desarrollo del Plan, inclusive un calendario de implantación actualizado con ocasión de la elaboración de los informes anuales y proponer acciones motivadas por contingencias no previstas en el Plan.
- ❑ Aprobar el Informe anual de Seguimiento. Una vez aprobado por la Comisión de seguimiento, se trasladará a la Dirección de la Organización.
- ❑ Aprobar la evaluación intermedia y la final del Plan de Igualdad. Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- ❑ Una vez aprobada por la Comisión de seguimiento, se dará traslado a la Dirección de la Organización
- ❑ Recibir anualmente la estadística sobre acoso sexual o por razón de sexo elaborada por la unidad especializada. Esa estadística se limitará a expresar el número de quejas tramitadas, y los trámites realizados, pero sin identificar de ningún modo las personas implicadas, o los hechos concretos de que se trata.
- ❑ Acordar la revisión del Plan de igualdad por parte de la Comisión negociadora, constituida con legitimidad suficiente, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, o incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Esta revisión podrá acordarse en cualquier momento, y en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Organización.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Lo expuesto sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos puedan atribuir estas competencias.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Organización.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 2025 y otra final en 2027, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA								
AÑO	2023	2024		2025		2026		2027
MESES	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6
Aprobación y Registro	X							
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				
Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo Diagnóstico								X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad, y los sucesivos agrupados por semestres: diciembre-mayo, y junio-noviembre, como semestre I y semestre II respectivamente.

Lo expuesto a continuación sin perjuicio de las acciones que se desarrollan iterativamente en cada período anual.

Materia		Medida	Primer año de vigencia	
			Sem.I	Sem.II
Selección contratación	y	Con el objetivo de garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir la segregación ocupacional, establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias acceda al puesto las mujeres en aquellos puestos en que se encuentren infrarrepresentadas.	✓	
Selección contratación	y	Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.		✓
Auditoría Retributiva		Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de brecha.	✓	
Auditoría Retributiva		Garantizar que la liquidación de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de las cantidades devengadas, adaptándose su liquidación en caso de que fuese necesario.	✓	
Formación		Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos, personal directivo y mandos intermedios, formación y comunicación y personas de la Comisión de seguimiento y Agente de igualdad	✓	
Formación		Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla		✓
Formación		Asegurar que la conciliación no interfiere en las oportunidades de acceso a la formación	✓	
Formación		Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	✓	

Formación	Protocolo de formación de reciclaje para las personas trabajadoras que retornen al puesto tras ausencias de larga duración: permisos por nacimiento, guarda o adopción, o de un periodo de excedencia.		✓
Promoción Profesional	Realizar un estudio transparente de las promociones realizadas en los últimos años, por sexo, categoría, departamento, puesto, y circunstancias familiares, e informar a la Comisión de seguimiento del Plan delgualdad.		✓
Promoción Profesional	En igualdad de condiciones de idoneidad en la promoción a los puestos en los que haya infrarrepresentación femenina tendrán preferencia para ser contratadas las mujeres en el grupo profesional de que se trate, hasta alcanzar porcentajes equitativos.	✓	
Promoción profesional	Difusión interna de las ofertas de empleo	✓	
Promoción Profesional	Dar preferencia a la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección al ámbito interno: promoción interna	✓	
Condiciones Trabajo	de Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en ampliar su jornada.	✓	
Condiciones Trabajo	de Atención de solicitudes de reducciones de jornada temporales para atender el cuidado de familiares hospitalizados.	✓	
Condiciones Trabajo	de Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas		✓
Salud Laboral	Revisión de la perspectiva de género y vigilancia de la salud a tenor de la mayor incidencia de bajas por enfermedad común en mujeres.	✓	
Salud Laboral	Se facilitará a las trabajadoras embarazadas el teletrabajo, si así lo solicitan, a partir de la semana 24 de gestación, siempre que el puesto sea compatible con TAD		✓
Ejercicio Corresponsable	Revisar la política de Desconexión digital en las que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión previa audiencia a la Representación legal de las Personas trabajadoras.	✓	

Ejercicio Corresponsable	Informar a los solicitantes de reducción de jornada sobre opciones de adaptación, y realizar un seguimiento tanto de las solicitudes como de las concesiones de adaptación de jornada realizadas, analizándose los rechazos en la Comisión de seguimiento del Plan	✓	
Ejercicio Corresponsable	Facilitar el trabajo a distancia cuando una persona trabajadora tenga una cita médica propia o de familiar a cargo.	✓	
Ejercicio Corresponsable	Ampliación de los permisos no retribuidos		✓
Ejercicio Corresponsable	Elaboración de una Guía de Conciliación	✓	
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Revisión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	✓	
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Aprobación conjunta de la Organización con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, de un Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI	✓	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Realizar un procedimiento o instrucción técnica que regule las situaciones de violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de Seguridad Social así como el establecimiento de un protocolo de actuación acordado en el seno de la Comisión de Seguimiento		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica entre otros.	✓	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante doce meses.	✓	

Materia	Medida	Segundo año de vigencia	
		Sem.I	Sem.II
Selección contratación	y Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.	✓	
Selección contratación	y Fomentar el paso de contratos de jornadas parciales a completas dando prioridad a las mujeres ante aumento de cargas de trabajo y en puestos de nueva creación/vacantes donde la mujer se encuentre infrarrepresentada (especialmente en Personal Técnico de nivel superior y personal auxiliares administrativos), hasta alcanzar porcentajes equitativos entre sexos.		✓
Selección contratación	y Revisar el procedimiento para selección de personal de modo que se asegure que se rige por principios de igualdad y no discriminación, basado en el perfil a cubrir y de obligado cumplimiento para todas las personas implicadas en la selección. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc..).	✓	
Selección contratación	y Realizar un estudio anual sobre la evolución de la contratación para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad	✓	
Clasificación Profesional	La comisión de seguimiento realizará un trabajo de revisión y eventuales ajustes en las descripciones de puestos de trabajo de la empresa añadiendo los puestos de nueva creación desde una perspectiva de género.		✓
Formación	Creación de una Comisión mixta de formación integrada por personas de la RLPT y de la Organización que participará en el Plan de formación y en otros aspectos relacionados con la formación en la Entidad	✓	
Formación	Establecer compensaciones y medidas de conciliación relacionadas con formación.		✓
Condiciones de	Realizar encuestas a las bajas voluntarias con apartado de Igualdad especificando: dificultades para conciliar, para	✓	

Trabajo	promocionar, en formación, otro tipo de desigualdad de condiciones laborales entre mujeres y hombres, situaciones de acoso sexual...		
Salud Laboral	Asegurar el conocimiento del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo por equipo gerencial con el fin de que informe debidamente en cada caso.	✓	
Ejercicio Corresponsable	Permisos retribuidos por nacimiento y cuidado de menor, y lactancia.		✓
Ejercicio Corresponsable	Se facilitará el traslado temporal de las trabajadoras embarazadas si así lo solicitan a un centro de trabajo más cercano a su domicilio siempre que esto sea posible, atendiendo tanto a las capacidades de los potenciales centro de destino como a las posibilidades de deslocalización del puesto de trabajo		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.	✓	
Lenguaje y comunicación no sexista	Informar a todos los Grupos de interés de la Organización del Compromiso con la Igualdad	✓	
Materia	Medida	Tercer año de vigencia	
		Sem.I	Sem.II
Salud Laboral	Programa de Salud y Bienestar con perspectiva de género en el Plan anual de formación (acciones de sensibilización, formación presencial y online, charlas, talleres, actividades puntuales, etc.)		✓
Formación	Creación de un sistema de seguimiento de las formaciones, que recoja de forma desagregada por sexo: tipo de formación, puesto de trabajo, duración, modalidad, así como posible promoción profesional de cada persona trabajadora formada.		✓
Promoción	Revisar el procedimiento de promoción utilizado por la empresa para todos los puestos y garantizar un procedimiento de promoción que se rija por los principios de objetividad, méritos, competencia, publicidad y		✓

Profesional	transparencia, cuantificables y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas		
Promoción Profesional	Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación del desempeño”	✓	
Condiciones de Trabajo	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo)		✓
Ejercicio Corresponsable	Realizar un seguimiento tanto de las solicitudes como de las concesiones de adaptación de jornada realizadas, analizándose los rechazos en la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad	✓	
Ejercicio Corresponsable	Acuerdos con guarderías		✓
Ejercicio Corresponsable	Ampliación de los días de permiso retribuidos para atención a familiares hospitalizados o enfermos		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Realizar un seguimiento de las personas víctimas de violencia de género.	✓	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre	✓	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Facilitar el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora	✓	
Lenguaje comunicación y no sexista	Elaboración de un manual sobre comunicación inclusiva difundido en la Organización.		✓
Materia	Medida	Cuarto año de vigencia	

		Sem.I	Sem.II
Selección y contratación	Informar a terceros involucrados en el proceso de selección del Compromiso de la Organización con la Igualdad		✓
Formación	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad	✓	
Promoción Profesional	Promoción de programas de liderazgo femenino Ejemplo: https://proyectopromociona.com/		✓
Condiciones de Trabajo	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos	✓	
Salud Laboral	Se irán habilitando espacios adecuados para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	✓	
Condiciones de Trabajo	Revisión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo		✓
Ejercicio Corresponsable	Realización de campañas, charlas o talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad		✓
Ejercicio Corresponsable	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de las adaptaciones de jornada solicitadas y aprobadas		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.	✓	
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro. Cantidad máxima 100€		✓
Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	Aplicación de todas las medidas sobre Violencia de género a las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género, tales como agresiones, abuso sexual, etc ...	✓	
Lenguaje y comunicación no sexista	Publicación permanente en la Intranet de la documentación aprobada en materia de Igualdad	✓	

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.

c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.

d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.

e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar con la Adhesión de las partes al Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) y la sujeción íntegra a los órganos de mediación y en su caso arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).