ARCIHA DE SERVICIOS S.L.

PLAN DE IGUALDAD PARA LOS AÑOS

2023-2027

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN 3

2.- DEFINICIONES 4

3.- COMPROMISO DE LA EMPRESA 7

4.- PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 8

5.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN 8

5.1.- Composición 8

5.2.- Funciones 8

6.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 9

7.- DIAGNÓSTICO PREVIO 9

7.1.- RESULTADOS OBTENIDOS 10

7.1.- Selección y contratación 10

7.2.- Formación 10

7.3.- Clasificación profesional 11

7.4.- Promoción profesional 11

7.5.- Salud laboral 11

7.6.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal 11

7.7.- Política salarial y retribuciones 12

7.8.- Infrarrepresentación femenina 12

7.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 12

8.- OBJETIVOS 13

8.1.- Objetivos generales 13

8.2.- Objetivos específicos 16

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 36

9.1.- Comisión de seguimiento y evaluación 36

1.- INTRODUCCIÓN.

Nuestra empresa muestra su compromiso en el desarrollo de una política basada en la igualdad entre hombres y mujeres, que es un principio fundamental recogido por la Unión Europea en sus textos internacionales, del cual podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Este principio aparece gracias al tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1997, considerando la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la desigualdad entre ambos como principal objetivo, provocando así, que se busque la integración de este principio en todas las políticas y acciones de la UE y en las de sus estados miembros.

Respecto a nuestro ordenamiento, la igualdad efectiva de hombres y mujeres gana importancia con nuestra Constitución, en el artículo 14, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su Título IV, se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

En referencia al marco legal actual, nuestro objetivo primordial con la implantación del presente plan, es garantizar en el ámbito laboral de nuestra empresa la efectiva igualdad de trato y oportunidades en el empleo, y poder así colaborar en la mejora de nuestra sociedad promoviendo la igualdad y la defensa de los derechos fundamentales. Además nuestro compromiso con la elaboración de este plan de igualdad, garantizará la eliminación de la discriminación, potenciará la productividad y calidad de vida, y contribuirá al desarrollo profesional de nuestros trabajadores.

La elaboración del Plan de Igualdad está basado en la cooperación y entendimiento de nuestra Comisión Negociadora en la que habido un alto compromiso de nuestra alta dirección y de la representación trabajadora, quienes han buscado establecer unos objetivos claros y beneficiosos para los trabajadores y la sociedad.

Para la realización de este plan se ha elaborado un diagnóstico de situación, en el que hemos podido apreciar las materias en las que nuestra empresa debe mejorar, sacando en conclusión una serie de objetivos y medidas a cumplir.

Finalmente, destacaremos que tenemos un plan de igualdad ambicioso que tiene como fin garantizar una efectiva igualdad en el ámbito laboral, favoreciendo la conciliación familiar y laboral, mejorando las condiciones de trabajo, revisando los procesos de selección, contratación y formación profesional, gestionando la retribución, la representación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y en definitiva mejorar las condiciones dentro del ámbito laboral.

2.- DEFINICIONES.

2.1.- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Artículo 3 de la LO 3/2007:

"Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".

2.2.- Principio de igualdad de trato y oportunidades al empleo en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

- Artículo 5 de la LO 3/2007:

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas".

2.3.- Discriminación directa e indirecta.

- Artículo 6 de la LO 3/2007:

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

2.4.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Artículo 7 de la LO 3/2007:

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

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una

situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado".

2.5.- Acciones positivas.

- Artículo 11 de la LO 3/2007:

"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

2.6.- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

- Articulo 43 LO 3/2007:

"De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres".

2.7.- Tutela judicial efectiva.

- Artículo 12.1 de la LO 3/2007:

"Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación".

2.8.- Igualdad de remuneración por trabajo del mismo valor.

- Articulo 28 ET:

"Entendemos como igualdad de remuneración por razón de sexo, la obligación del empresario de pagar a distintos trabajadores con mismo valor del trabajo la misma retribución ya sea directa o indirectamente o ya tenga naturaleza salarial o extrasalarial, sin poder incurrir algún tipo de discriminación por razón de sexo en alguna de las condiciones".

2.9.- Discriminación por embarazo o maternidad.

- Artículo 8 de la LO 3/2007:

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

2.10.- Diagnóstico de situación.

"Es aquel diagnostico en el que identificamos, analizamos y evaluamos la situación actual de la empresa, siendo en este caso, un diagnostico en base a la eliminación de toda discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral".

2.11.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Artículo 44.1 de la LO 3/2007:

"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio".

2.12.- Corresponsabilidad.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

2.13.- Indemnización frente a represalias.

- Artículo 9 de la LO 3/2007:

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

2.14.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

- Artículo 10 de la LO 37/2007:

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

3.- COMPROMISO DE LA EMPRESA.

Nuestra empresa está comprometida a la elaboración de un plan de igualdad como herramienta principal de la eliminación de todo tipo de discriminación dentro de nuestra plantilla, ya sea por sexo o cualquier otra razón. La intención de la implantación del presente plan, es construir un clima laboral positivo dentro de la empresa, y a su vez apoyar la igualdad dentro de nuestra sociedad.

Por tanto, mostramos todo nuestro apoyo y compromiso a la efectiva igualdad tanto en nuestra empresa como en la sociedad, ajustada a una igualdad en diversidad de aspectos, como son la edad, sexo, raza, religión, o cualquier tipo de circunstancia personal que pueda llegar a darse.

4.- PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

5.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.

- COMISIÓN NEGOCIADORA -

5.1.- Composición.

Para su composición se ha respetado el principio de representatividad equilibrada según sexo, estará conformada por el mismo número de mujeres que de hombres, tanto por la parte empresarial como por la parte social.

5.2.- Funciones.

- Participación en la negociación y aprobación del plan de igualdad y sus medidas.
- Informar y concienciar a la plantilla del plan de igualdad.
- Establecer los instrumentos necesarios para su realización.
- Impulsar la difusión dentro de la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de participar activamente.

- Controlar que la empresa cumple con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Hacer cumplir el plan de igualdad.
- Establecer indicadores de evaluación y medidas de seguimiento.
- Corrección o mejora de medidas a lo largo la planificación del plan.
- Revisar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para su inclusión en el plan.

6.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1.- Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid para el personal de la empresa ARCIHA de SERVICIOS, S.L.

6.2.- Vigencia del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad, en el cual se establece un conjunto de medidas y objetivos para alcanzar la igualdad, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de la firma, del 30/10/2023 al 29/10/2027.

6.3.- Responsable del Plan de Igualdad.

La responsabilidad de la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimento corresponden al Responsable que sea asignado por los miembros de la comisión negociadora.

7.- DIAGNÓSTICO PREVIO.

Los objetivos principales del diagnóstico son:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las medias a implantar.

- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en las empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las empresas.

- Constituye los puntos de referencias para seguir analizando la evolución de las empresas en materia de igualdad.

Para la elaboración del presente plan, se ha analizado la situación empresarial en relación con una serie de materias que se deben tener en cuenta:

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Salud laboral.
- Condiciones de trabajo, incluida la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual.

- Infrarrepresentación femenina.
- Comunicación.

7.1.- RESULTADOS OBTENIDOS

Tras la elaboración del diagnóstico previo de la empresa, se ha concluido los siguientes resultados en cada una de las materias:

7.1.- Selección y contratación.

Generalmente en los procesos de selección y contratación, se publican las ofertas a través de plataformas online.

Sin embargo, el número de contrataciones femeninas en la empresa es bastante amplio, como se puede ver en el número de mujeres en la organización.

A la hora de seleccionar y contratar se tiene únicamente en cuenta las capacidades profesionales del candidato y, en ningún caso el motivo de la incorporación al puesto va a ser el género de trabajador/a.

Los principales motivos que se tienen en cuenta a la hora de buscar personal son:

- Necesidades de producción
- Sustituciones
- Jubilaciones

Por tanto, no se observa ningún tipo de discriminación por razón de sexo a la hora de contratar y seleccionar al personal.

Se recomienda analizar la contratación de candidaturas masculina o femenina, ante igualdad de perfil profesional en aquellos departamentos donde predominan puestos ocupados por hombres o mujeres.

7.2.- Formación.

Se analizado los procesos de formación de la empresa que garantiza que las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y de desarrollo profesional.

La empresa cumple con la obligación formativa destinada a todos los trabajadores.

Además, se imparten cursos de diferentes temáticas destinadas al buen desarrollo de la actividad de sus trabajadores.

Por tanto, se puede concluir que la empresa generalmente cuenta con cursos relacionados con el desarrollo de la actividad laboral. Sería beneficioso añadir a la oferta formativa, formación de diferentes ramas para todos los departamentos.

Si bien no se observa discriminación al respecto, se recomienda estudiar la posibilidad de ofrecer formación en Igualdad de Oportunidades: potenciando la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización.

7.3.- Clasificación profesional.

La empresa para la atribución de la categoría profesional tiene en cuenta la formación y aptitudes del trabajador. Esto es perceptible al observar que se atribuye la misma categoría profesional a trabajadores con mismo tipo de formación académica.

Por tanto, en este aspecto la empresa otorga la clasificación profesional en función de las aptitudes y de la formación de cada trabajador independientemente del sexo.

7.4.- Promoción profesional.

Se analiza el desarrollo profesional de los trabajadores dentro de la empresa y el recorrido que tienen dentro de ella.

La gerencia se ocupa de los procesos de promoción, pero por lo general no suelen existir.

Hay que añadir que en la empresa se dispone de métodos de evaluación del personal como pueden ser las encuestas de satisfacción y las entrevistas de desempeño.

7.5.- Salud laboral.

Se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales en el que se contempla la situación de maternidad y lactancia natural, y se tiene un registro de siniestralidad laboral detallado y elaborado por el servicio de prevención.

Por otra parte, la empresa ofrece anualmente a todos los trabajadores el reconocimiento médico laboral.

7.6.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Se permite las reducciones de jornada para el cuidado de menores, tanto para el sector masculino como para el femenino, sin haber desigualdad alguna.

- Jornada reducida
- Flexibilidad horaria
- Trabajo a tiempo compartido (1 puestos dividido en 2 a tiempo parcial)

Asimismo, se han analizado las medidas de conciliación que plantea la empresa, y se ha propuesto informar a los trabajadores que así lo soliciten acerca de los derechos de conciliación existentes en la legislación.

7.7.- Política salarial y retribuciones.

Si se considera el salario como un indicador del valor que se otorga al trabajo de las personas, el análisis comparativo de los salarios percibidos por los miembros de la plantilla de la empresa puede resultar de un interés primordial para analizar el nivel de igualdad que existe en la mercantil, que es precisamente los que se analizado en este apartado.

Se aprecia claramente cómo se respeta el principio de igualdad retributiva, al comparar la retribución de ambos sexo en áreas donde ocupan el mismo puesto de trabajo.

En ningún momento la diferencia de las retribuciones percibidas por sexo es superior al 25% respecto al conjunto de las percepciones satisfechas de todos los trabajadores o la media de las percepciones satisfechas de hombres y mujeres.

Si bien no se aprecia discriminación retributiva alguna entre ambos géneros, se recomienda la transparencia salarial.

7.8.- Infrarrepresentación femenina.

La plantilla de la empresa tiene una totalidad de 108 trabajadores/as, de los cuales se dividen en distintos departamentos, siendo el área de seguridad donde más personal se acumula.

En la organización los puestos de trabajo y departamentos e encuentran muy equilibrados, se puede ver como la organización en su totalidad esta muy equilibrada ya que el número de hombres es de 49 y el de mujeres 59.

Por lo que no se puede concretar que la empresa discrimine al sector masculino o femenino.

7.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En la empresa actualmente se dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y laboral por razón de sexo y se informará a todos los trabajadores de la existencia del protocolo.

El procedimiento se iniciará a instancia de la persona afectada, también podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, cayendo dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso, violencia o discriminación. En este supuesto la comisión deberá solicitar la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

Cada caso será tratado de forma individualizada, velando para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, La comisión recabará las pruebas que considere necesarias.

A la vista de las propuestas de resolución del caso, de las pruebas obtenidas sobre la situación investigada, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por la comisión, la Empresa adoptará una resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

7.9. Comunicación.

Los canales de comunicación que se disponen para comunicarse con los trabajadores/as para informarles de cualquier novedad respecto al trabajo, sobre la igualdad, prevención del acoso, etc., son los siguientes:

- Correo electrónico
- Teléfono de trabajo
- Manuales

- Presentaciones a la plantilla

8.- OBJETIVOS.

8.1.- Objetivos generales.

Para garantizar la efectiva igualdad de trato y oportunidades, después del análisis de las conclusiones de las áreas de actuación, se han establecido una serie de objetivos a cumplir.

A estos efectos, se detallan los objetivos generales según el área de actuación:

*Para mayor detalle de las medidas sugeridas acudir al apartado de "objetivos específicos".

- ***8.1.1.- Selección y contratación.***

Aumentar la plantilla a través de la incorporación del sector menos representado (femenino/masculino), dándole preferencia en los distintos grupos y categorías profesionales mediante la aplicación de acciones positivas.

Se pretende conseguir así un equilibrio entre la representación del sector femenino y masculino en la empresa.

- ***8.1.2.- Formación.***

Realizar acciones formativas a toda la plantilla y mantenerles informados y actualizados de toda la oferta formativa.

Se pretende promover la promoción interna y el desarrollo profesional de los trabajadores/as de la empresa.

- ***8.1.3.- Clasificación profesional.***

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, y no hacer distinciones por razón de sexo en la valoración de los puestos de trabajo y las capacidades de los trabajadores.

- ***8.1.4.- Promoción.***

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de promoción, y aplicar acciones positivas que permitan el aumento del sector menos representado en determinados grupos, y a su vez, fomentar la promoción interna en la empresa.

- ***8.1.5.- Salud laboral.***

Garantizar la seguridad del sector femenino en materia de riesgos por maternidad y lactancia natural, y controlar los casos de siniestralidad de la empresa.

Se pretender evitar cualquier tipo de repercusión laboral por el disfrute del sector femenino de

los permisos relacionados con la conciliación familiar

- ***8.1.6.- Conciliación familiar.***

Fomentar la corresponsabilidad de las obligaciones familiares, y así promover el desarrollo profesional. Además se facilitará a través diferentes medidas, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que no derive en problemas dentro del ámbito laboral.

- ***8.1.7.- Retribución.***

Garantizar la transparencia del registro salarial de la empresa, al igual que la equiparación retributiva por el mismo valor del puesto de trabajo independientemente del sexo.

- ***8.1.8.- Infrarrepresentación femenina.***

Favorecer el acceso e incorporación del sector femenino o masculino en la empresa y conseguir un equilibrio entre ambos sectores en todos los grupos profesionales y niveles de la empresa, asegurando una igualdad efectiva en toda la empresa.

- ***8.1.9.- Prevención del acoso y por razón de sexo.***

Elaboración de medidas preventivas y protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral libre y confortable donde son respetados los derechos de todos los trabajadores/as por igual.

- ***8.1.10.- Comunicación.***

Ampliación y mejora de la comunicación interna, horizontal y vertical, dentro la empresa, y garantizar que todos los medios de comunicación y su contenido sean accesibles para toda la plantilla.

8.2.- Objetivos específicos.

1.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECIFICO 1.1.- Establecer entre los miembros de la comisión, un responsable de igualdad en el trato y oportunidades en la empresa, para disponer de una figura principal en la materia.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Designar un responsable para garantizar la efectividad del plan de igualdad y resolver problemáticas que se vayan ocasionando a lo largo de la aplicación del plan de igualdad y establecer criterios que deben aplicarse en determinadas materias. (suplente en caso de ausencia)	Silvia Hijas Rodríguez Felipe Pulido Cobos	Pendiente	15 días
2.- Habilitar un correo electrónico, gestionado por el propio responsable para canalizar dudas y asuntos que vayan surgiendo sobre el plan de igualdad e incluso sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	comisionigualdadarciha@cmmseguridad.com	Informática	3 días desde designación

2.- SELECCIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la objetividad en los procesos de selección y evitar toda discriminación directa e indirecta en los requisitos para el puesto de trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Descripción objetiva del puesto de trabajo (Describir el puesto de trabajo solo en base a los requisitos profesionales, no hacer referencia a aspectos de sexo ni preferencias en función de la vida personal del trabajador/a)	Se necesita ....(lugar)	RRHH	6 meses
2.- Revisión del lenguaje y contenido de cualquier documento utilizado en la selección de personal, antes de publicar la oferta de empleo para evitar cualquier posible discriminación.	Revisión y corrección anual de modelos y formularios	RRHH	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Lograr la representación equilibrada entre trabajadores y trabajadoras, y aumentar la presencia en los departamentos más infrarrepresentados.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Incluir en los procesos de selección mensajes y descripciones que inciten a las mujeres a presentar al proceso de selección.	Numero de candidatas a las ofertas de empleo.	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Colaboración con centros educativos que ayuden a promover nuestras ofertas de trabajo entre las mujeres y accedan a puestos altamente masculinizados.	Numero de colaboraciones con centros educativos.	RRHH	Anual
3.- Aplicar acciones positivas para lograr el equilibrio en la plantilla y equiparar los sexos en distinto departamentos. Se seleccionará al sexo menos representado cuando haya una equiparación de idoneidad y competencia entre los candidatos.	Nº de contrataciones por sexo.	RRHH	Durante la vigencia del plan

3.- CONTRATACIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO 3.1.- Garantizar la igualdad de trato en distintas modalidades de contratación.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Comunicar y mantener informado a la plantilla a tiempo parcial sobre las vacantes a tiempo completo.	Número de vacantes publicadas.	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- En igualdad de condiciones y capacidades se procurará que tengan preferencia los trabajadores a tiempo parciales para cubrir vacantes a tiempo completo.	Número trabajadores ampliados a jornada completa.	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Intentar aumentar el equilibrio de la plantilla en al menos un 20% a través de la incorporación del sexo menos representado.	Comparativa anual	RRHH	4 años

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Establecer medidas que permitan a los trabajadores modificar su jornada laboral a lo largo de su vida laboral y avanzar en el equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Diseñar sistemas de horario de jornada completa, que permitan una mejor conciliación familiar de las mujeres, favoreciendo a que haya mayor número de candidaturas de mujeres, y así ampliar la contratación femenina.	Flexibilidad horaria aplicada	RRHH	2 años

4.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 4.1.- Sensibilizar y formar a trabajadores en igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Establecer cursos formativos en materia de igualdad de trato y oportunidades en el empleo y en prevención de acoso sexual.	Número de cursos convocados	RRHH – Formación	Durante la vigencia del plan
2.- Formar específicamente en materia de igualdad y acoso al departamento de RRHH y a la comisión de seguimiento, ya que son los que mejor informados deben estar en la materia.	Programa de acciones formativas	RRHH - Formación	Durante la vigencia del plan
3.- Promover la formación en el sexo menos representado en la dirección, para ganar conocimiento y capacidades requeridas para ocupar determinados puestos.	Número de cursos impartidos y número de participantes	RRHH - Formación	Durante la vigencia del plan
4.- Dar preferencia a las mujeres en formación para puestos muy masculinizados.	Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan

5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 5.1.- Lograr un equilibrio de género en la plantilla y garantizar que un puesto tendrá el mismo valor que otro en función del rendimiento, la profesionalidad y la capacidades.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Equiparar todas las condiciones laborales para evitar cualquier comparativo por razón de sexo. Igualar condiciones laborales entre hombres y mujeres.	Puestos que han sido equiparados	RRHH	2 años
2.- Establecer medidas de acción positiva para aumentar la representación femenina en departamentos muy masculinizados.	Acciones implantadas	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Utilización de lenguaje neutro a la hora de referirnos a la clasificación profesional.	Lenguaje utilizado	RRHH	2 años

6.- PROMOCION PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 6.1.- Garantizar la no discriminación a través de criterios objetivos y transparentes a la hora de la promoción y ascensos.			
MEDIDA	INIDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1.- Mantener informada a la comisión de seguimiento, con datos desagregados por sexo en referencia a puestos de trabajo y tipos de contratos de las personas que acceden a los procesos de promoción.	Informes con datos desagregados por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Promocionar las vacantes de puestos entre la plantilla interna y buscar contratación externa como última opción.	Número de vacantes promocionadas	RRHH	Durante la vigencia del plan

OBJETIVO ESPECIFICO 6.2.- Incrementar el equilibrio entre hombres y mujeres en puestos menos representado por uno de los sexos, a través de la fomentación de la promoción. Y tener presencia de ambos sexos en todos los niveles de la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Establecer acciones positivas de movilidad y ascensos, que inciten al sexo menos representado a acceder a determinados puestos de trabajo.	Estadística desagregada por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están más infrarrepresentadas.	Nº de puestos ocupados por sexo	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Formar al sexo menos representado en coordinación y mandos, para aumentar la posibilidad de acceso a esos puestos y garantizar la igualdad.	Nº de puestos de mando ocupados por sexo menos representado.	RRHH	Durante la vigencia del plan
4.- Informar y comunicar programas de desarrollo especifico que faciliten la promoción profesional.	Número de mujeres partícipes en programas de desarrollo	RRHH	Durante la vigencia del plan
5.- Establecer porcentajes de promoción de mujeres hasta lograr un equilibrio en puestos de toma de decisiones.	Porcentajes de representación	RRHH	Durante la vigencia del plan
6.- Compromiso de la empresa para incentivar a la promoción profesional a los trabajadores/as que disfruten las medidas de conciliación familiar.	Nº trabajadores/as accediendo a la promoción profesional	Dirección	Durante la vigencia del plan

7.- SALUD LABORAL.

OBJETIVO ESPECIFICO 7.1.- Incorporar planes de prevención que reduzcan la siniestralidad de la empresa, y atender específicamente a los riesgos por embarazo y lactancia natural.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Revisión anual de registro de siniestralidad desagregado por categoría y sexo.	Informe anual de siniestralidad	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Revisión del plan de prevención en situación de embarazo y lactancia natural.	Instauración del plan de medidas	RRHH y PRL	Durante la vigencia del plan
3.- Seguimiento y revisión anual de la comisión de seguimiento de las medidas preventivas de embarazo y lactancia natural.	Informe del resultado de las medidas	RRHH	Durante la vigencia del plan
4.- Garantizar la información y comunicación a la plantilla de las medidas y permisos existentes en materia de embarazo y lactancia natural.	Tablón de anuncios y correo electrónico	RRHH – Informática	Durante la vigencia del plan.

8.- CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

OBJETIVO ESPECIFICO 8.1.- Garantizar el derecho a permisos por maternidad y paternidad al igual que elaborar medidas que favorezcan la conciliación familiar con el trabajo y mantener informada a la plantilla en todo momento de las opciones existentes para la conciliación, siendo accesibles para toda la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Informar a la plantilla de la posibilidad de permisos de paternidad y mejorar la corresponsabilidad.	Nº de permisos de paternidad	RRHH	6 meses
2.- Acceso a reducciones de jornada por responsabilidades familiares	Nº de cambios de jornada	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Elaborar encuesta en la plantilla sobre el conocimiento de acceso a permisos y medidas posibles para la conciliación familiar y personal.	Resultados de las encuestas realizadas	RRHH	3 meses
4.- Sustitución automática de personal ausente por motivos familiares, evitando sobrecarga de trabajo del resto de la plantilla.	Registro de personal sustituido	RRHH	Durante la vigencia del plan
5.- Establecer jornadas de trabajo compartido.	Nº de trabajadores acogido a estas jornadas	RRHH	Durante la vigencia del plan

6.- En labores de oficina posibilitar al trabajador optar por el teletrabajo.	Nº de trabajadores en teletrabajo	RRHH	Durante la vigencia del plan
7.- Aumentar la edad para el cuidado de hijos establecido en la normativa.	Fijación de la edad para el cuidado de hijos	RRHH	Durante la vigencia del plan
8.- Ampliar permisos por maternidad y paternidad.	Número de trabajadores que optan por esta ampliación.	RRHH	Durante la vigencia del plan
9.- Garantizar la reserva del puesto de trabajo durante excedencias por cuidado de personas dependientes.	Nº de excedencias por cuidado de personas dependientes	RRHH	Durante la vigencia del plan
10.- Ayudas económicas para cubrir gastos de centros infantiles y servicios de cuidado de personas dependientes.	Cantidad de ayudas económicas	RRHH	Durante la vigencia del plan

OBJETIVO ESPECIFICO 8.2.- Fomentar y garantizar el principio de corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Facilitar la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal entre hombres y mujeres.	Medidas aplicadas para la conciliación.	RRHH	Durante la vigencia del plan

2.- Sensibilización en la materia de corresponsabilidad para aumentar implicación tanto de hombres como de mujeres.	Aumento de plantilla masculina que se acoge a las medidas de conciliación.	RRHH	Durante la vigencia del plan.

9.- RETRIBUCIÓN.

OBJETIVO ESPECIFICO 9.1.- Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia e igualdad retributiva.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Elaboración de registro salarial anual, desagregado por sexo, grupos, puestos, edad, etc.	Registro salarial anual	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Elaboración de una auditoria salarial para constatar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	Auditoria Salarial	RRHH	Previo a la negociación del plan.
3.- En caso de apreciar desigualdades en la retribución de un puesto de trabajo de mismo valor, elaborar medidas de corrección con la comisión de seguimiento para que sean de aplicación automática.	Documento de las medidas elaboradas.	RRHH y Comisión de seguimiento	Durante la vigencia del plan
4.- Proporcionar a la plantilla el acceso al registro salarial anual, para mayor transparencia en la empresa y evitar posibles problemáticas.	Nº de trabajadores con conocimiento del registro salarial anual.	RRHH	Durante la vigencia del plan
5.- Elaborar un informe detallado de las causas de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la totalidad de la plantilla y en puestos similares que sean ocupados por ambos, teniendo que estar las causas debidamente justificadas en relación con el trabajo y no por el género.	Informe anual	RRHH	2 años

10.- INFRARREPRESENTACION FEMENINA.

OBJETIVO ESPECIFICO 10.1.- Lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Seguimiento de las incorporaciones de sexo menos representado tras procesos de selección.	Registro de incorporaciones	RRHH	Durante la vigencia del plan
2.- Registro de nuevas incorporaciones en departamentos infrarrepresentados.	Registro de incorporaciones	RRHH	Durante la vigencia del plan
3.- Intentar conseguir el equilibrio de género, como objetivo al final del plan de igualdad. (50%)	Porcentaje establecido	Comisión de seguimiento	4 años

11.- PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

OBJETIVO ESPECIFICO 11.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Sensibilización y formación a toda la plantilla para saber cómo identificar, prevenir y denunciar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Campañas y cursos establecidos	RRHH – formación	Durante la vigencia del plan
2.- Formación a los miembros de la comisión de seguimiento y de RRHH ya que son los responsables en prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Cursos formativos realizados	Formación	Durante la vigencia del plan
3.- Aportar a la plantilla una documentación especifica de cómo identificar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a través del correo electrónico.	Documentación aportada	RRHH	Durante la vigencia del plan
4.- Elaboración de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo de prevención de acoso	RRHH Y PRL	1 año

5.- Difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención de acoso una vez realizado.	Conocimiento del protocolo de prevención de acoso por toda la plantilla	RRHH – informática	1 año
6.- Elaboración de un informe anual de todos los caso de acoso de la empresa, donde queden registrados y analizados.	Informe anual	RRHH	Durante vigencia del plan

12.- COMUNICACIÓN.

OBJETIVO ESPECFICO 12.1.- Garantizar que la comunicación tanto interna como externa promueva la igualdad entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Formar al personal responsable de los medios de comunicación de la empresa, en materia de igualdad.	Nº personal formado	Formación	Durante la vigencia del plan
2.- Utilización de un lenguaje objetivo y no sexista en la comunicación externa e interna.	Lenguaje utilizado	RRHH - Informática	Durante la vigencia del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2 Establecer canales de información sobre igualdad de trato y oportunidad en la empresa.			
MEDIDAS	**INDICADORES**	**RESPONSABLES**	**PLAZO**
1.- Difusión de la información del plan de igualdad a través de tablones de anuncios y correo electrónico.	Información comunicada	RRHH – Responsable comunicación	3 meses
2.- Informar sobre la existencia del responsable de igualdad.	Difusión del responsable	RRHH – responsable comunicación	3 meses
3.- Creación de un apartado específico, dentro de la página web, sobre toda la información del plan de igualdad.	Elaboración del apartado sobre el plan de igualdad	Informática	3 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilización y comunicación a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Garantizar la información de conciliación y corresponsabilidad a la plantilla a través de los canales de comunicación establecidos en la empresa, como tablón de anuncios, correo electrónico y apartado web sobre el plan de igualdad.	Nº de trabajadores informados	RRHH Responsable comunicación	3 meses
2.- Difundir entre toda la plantilla la normativa que recoja sus derechos de conciliación, con el objetivo de mantenerles informados de la actualidad y de posibles modificaciones o ampliaciones. RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	Nº de trabajadores informados	RRHH Responsable comunicación	Durante la vigencia del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Elaboración de encuestas a la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Encuestas sobre efectividad de la comunicación de las distintas materias a los trabajadores.	Resultado de las encuestas	RRHH Responsable comunicación	2 años
2.- Encuestas sobre la efectividad de las medidas de las distintas materias a los trabajadores.	Resultado de las encuestas	RRHH Responsable comunicación	2 años

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar y garantizar el acceso de la plantilla a toda información sobre el plan de igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Campañas de sensibilización e información sobre el plan de igualdad y el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de campañas	RRHH Responsable comunicación	Durante la vigencia del plan
2.- Publicación del plan de igualdad en la web y enviado por correo electrónico a toda la plantilla.	Nº personas informadas	RRHH Informática	Durante la vigencia del plan

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La realización del seguimiento y evaluación del presente plan de igualdad estará basado en el artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece que *"Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".*

La fase de evaluación y seguimiento del plan será el mecanismo que nos indique la efectividad y los resultados de las medidas implantadas.

Ayudará a corregir e implantar medidas a raíz de problemáticas que surjan a lo largo del proceso.

Los responsables de esta fase serán los miembros de la comisión de seguimiento y evaluación, que se reunirán periódicamente para la comprobación de la evolución de los objetivos y las medidas establecidas, y así implantar correcciones y mejoras.

9.1.- Comisión de seguimiento y evaluación.

La comisión de seguimiento y evaluación estará compuesta de forma paritaria por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores que hayan participado en la firma del plan de igualdad (Comisión Negociadora).

9.1.1.- Funciones.

Las funciones de la comisión de seguimiento y evaluación serán las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas implantas.
- Evaluación final de la efectividad de las medidas realizadas.
- Informe tras primera reunión ordinaria a los 2 años.
- Elaboración de informes de evaluación y seguimiento de reuniones extraordinarias.
- Valoración de los resultados obtenidos.
- Previsión de posibles correcciones y nuevas implantaciones futuras.
- Conseguir una buena comunicación entre los miembros de la comisión.
- Comunicación de cambios y mejoras en el plan de igualdad a los trabajadores.
- Revisión periódica según el calendario de actuación (Planificación).
- Ampliación, mejora, modificación o eliminación de medidas y objetivos según el criterio de la comisión.

- Instar procedimiento de resolución de conflictos.
- Análisis de medios y recursos utilizados.
- Informar de los resultados a los responsables y a los trabajadores.
- Funciones asesoras en materia de igualdad entre sus trabajadores.

9.1.2.- Funcionamiento.

Los miembros de la comisión se reunirán a los dos años del inicio del presente plan para valorar su efectividad. Además, independientemente de esta reunión, según su criterio delegará la revisión de cada medida a los responsables de estas, pudiendo intervenir cuando ellos lo crean conveniente.

En la 1ª revisión de cada medida se establece un porcentaje mínimo de implantación, pero a lo largo del proceso se deberá aumentar progresivamente ese porcentaje hasta intentar lograr el 100% al final de la vigencia del plan, viéndose reflejada la progresión en cada revisión.

Por último, la comisión de seguimiento podrá organizar reuniones extraordinarias que deberán ser avisadas por la presidencia, con 15 días de antelación de su celebración al resto de miembros, y será la secretaria quien redacte el acta de la reunión. Se abordarán problemas repentinos que tengan cierta importancia y requieran una modificación u ampliación con mayor brevedad que el resto de medidas.

Una vez analizado y debatido el motivo de la reunión ordinaria o extraordinaria, se podrá ampliar, modificar o eliminar objetivos y medidas, a través de una mayoría simple de los miembros, constando en una acta firmada por los representantes de la presidencia y de la secretaria.

9.1.3.- Medios.

La celebración de reuniones de la comisión dispondrá de un espacio habilitado para ello, informes de los resultados obtenidos con las medidas, estadísticas desagregadas por sexo y se realizarán comunicados internos.

Todos los medios necesarios deberán ser aportados por el presidente de la comisión, pidiendo los informes y estadísticas a cada responsable de las medidas, y estableciendo lugar y hora de celebración de la reunión.

Y por último, decir que el tiempo invertido en la reunión será considerado tiempo de trabajo, por lo que estará debidamente remunerado a cada uno de los miembros.