

**PLAN DE IGUALDAD DE
TELIMAN SERVICIOS
COMPLEMENTARIOS, S.L.**



Fecha aprobación: 12 de diciembre de 2022

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	6
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	6
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	10
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	12
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	45
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	48
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	50
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	54

0. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Teliman Servicios Complementarios SL fue constituida hace más de 10 años. Desde entonces, ha experimentado un crecimiento que le ha permitido expandirse a nuevas comunidades autónomas, abrir nuevas oficinas y afrontar nuevos retos.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

El principal objetivo es satisfacer las necesidades de externalización de servicios tanto a empresas como a particulares. Las actividades principales desarrolladas en la empresa son las de servicios auxiliares y de control de accesos, de limpieza, trabajos administrativos y de recepción.

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

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	TELIMAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS S.L.		
NIF	B06611057		
Domicilio social	P.I. EL NEVERO PARCELA B-67, C.P.: 06006		
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA	Año de constitución	
Responsable de la Entidad			
Nombre	JUAN ANDRES RABAZO CORREA		
Cargo	Representante Legal		
Telf.	902181149	e-mail	
Responsable de Igualdad			
Nombre	LOURDES CALATAYUD MATOS		

Cargo	AGENTE IGUALDAD					
Telf.	902181149/ 685471499	e-mail	rrhh@gruposecoex.com			
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS INTEGRALES A EDIFICIOS E INSTALACIONES					
CNAE	8110					
Descripción de la actividad	Las actividades principales desarrolladas en la empresa son las de servicios auxiliares y de control de accesos, de limpieza, trabajos administrativos y de recepción.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación						
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	86	Hombres	50	Total	136
Centros de trabajo						
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- D^ª ADRIANA CASONATTO PEREIRA, representante de trabajadores/as.
- D^ª AMPARO MAÑES BENITO, representante de trabajadores/as.

2. Parte Empresarial:

- D^ª GABRIELA ALVIZ MARTÍN, directora de RRHH.
- D. ANTONIO PIZARRO MIRANDA, Técnico de Prevención.

3. Asesora:

- D^ª LOURDES CALATAYUD MATOS, Agente de Igualdad.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, 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 es **Nacional**, al tener centros de trabajo en varias CCAA y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 12 de diciembre de 2022, 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.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres 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 TELIMAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, 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

- **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:**

Ítem	Fortaleza	Debilidad
<p>Proceso de selección y contratación</p>	<p>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.</p>	
	<p>Además, el proceso de elaboración de la descripción de puestos de trabajo ha tenido en cuenta la igualdad efectiva de mujeres y hombre en el ámbito de la Organización.</p>	
	<p>La Organización cuenta con una política y criterios de selección corporativos dependiendo del perfil del puesto: directivo, mando intermedio u otros puestos de no responsabilidad.</p>	
	<p>La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso</p>	
		<p>Se establecen medidas para el control, difusión y registro de las ofertas de empleo.</p>
		<p>Se deben implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de</p>

		condiciones en los procesos de selección de personal.
Clasificación Profesional	<p>No existe segregación vertical, dado que no existen puestos de Alta Dirección en la Organización.</p> <p>Para la clasificación de puestos de trabajo la Organización se rige por el Estatuto de Trabajadores.</p>	
Formación		<p>El Plan de formación no está documentado y por tanto, no está alineado con la estrategia de igualdad. Se incluyen al efecto, medidas para implementar un plan de formación en la empresa, con formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".</p>
Promoción profesional	<p>Los criterios para promocionar económicamente están documentados en el Convenio Colectivo.</p>	<p>La Organización no cuenta con unos criterios documentados que guíen de manera equilibrada el proceso. Y por tanto, se prevén medidas para documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional, ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT.</p>
Condiciones de trabajo	<p>La Organización ha establecido e informado a la plantilla de los criterios de utilización de los dispositivos digitales por las personas trabajadoras, respetando en todo caso los estándares</p>	

	mínimos de protección de su intimidad.	
	La Organización ha dispuesto medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (ej. riesgos laborales específicos para mujeres embarazadas, en situación de lactancia, etc.)	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial.
	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres como: doble jornada, diferencias biológicas de la mujer, etc ..	
		La Organización no ha implantado un proceso de revisión del sistema de organización y control del trabajo.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas ciertas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como concesión de reducciones de jornada o adaptación de puestos.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla.	

		La Organización aún no ha aprobado e implantado una política de desconexión digital.
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 a la elaboración del diagnóstico ha sido positiva, tendiendo al equilibrio.	
		Aun así, el número de personas del sexo infrarrepresentado que ha comenzado a ocupar puestos de responsabilidad no es notablemente superior al del otro sexo.
Retribuciones y garantías de la igualdad retributiva	En la realización de la Auditoría Salarial no se han detectado indicadores de desigualdad salarial que deban ser justificadas. Aún así, se establecen medidas concretas para evitar que se produzcan.	
	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación.	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral.	
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	Aspectos indicativos del tono de Igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo.	
Violencia de género		La Organización no ha adoptado hasta el momento ninguna medida en relación a las mujeres víctimas de violencia de género y por ello, se han adoptado medidas al respecto.

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 TELIMAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, 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:

En relación con lo expuesto y tras la auditoría Retributiva realizada, para el período comprendido del año 2020, no existe brecha salarial entre sexos, en las percepciones equiparadas recibidas por las personas trabajadoras.

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 han valorado la totalidad de los puestos de la organización.

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 detalla en el apartado **V. MEDIDAS DE IGUALDAD** el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando para cada área de actuación 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.

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:

- **Procesos de 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
- **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
- **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
- **Infrarrepresentación femenina**
- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Retribuciones y garantías de la igualdad retributiva**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- **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
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto
- **Violencia de Género**
- 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

V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en TELIMAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, S.L., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.

2.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.
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	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

3.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Difusión de las ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

4.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión interna oferta de empleo.
Objetivos que persigue	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.
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	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

5.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Establecer un protocolo de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad).
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
Descripción detallada de la medida	Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos mediante un protocolo establecido.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 2. Verificar que las personas que participan en el proceso tienen formación en igualdad. 3. Verificación del protocolo.

6.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Utilizar como medio de recepción de candidaturas el Currículum ciego – anónimo
Objetivos que persigue	Ofrecer un sistema de selección y contratación con garantía añadida que evite la discriminación por cualquier motivo.
Descripción detallada de la medida	Solicitar en plataformas de empleo, convocatorias, entrega física o cualquiera que sea la forma de presentar las candidaturas, curriculums en los que no aparezcan datos personales que puedan propiciar sesgos discriminatorios (datos como es el caso de sexo, edad, nombre, nacionalidad, fotografía, entre otras), aplicándose únicamente en aquellas áreas o puestos que no apliquen en el proceso de selección una medida de discriminación positiva, a favor del sexo infrarrepresentado.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de una instrucción interna, identificando las áreas y/o puestos a los que haya que aplicar la presente medida. 2. Adopción de las medidas necesarias para asegurar la recepción de curriculums en los términos acordados. 3. Registro del número total de procesos de selección realizados. 4. Registro anual, desagregado por sexos, de las incorporaciones surgidas a partir de los curriculums ocultos.

II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

7.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, se verá limitada a los grupos profesionales desequilibrados).
Objetivos que persigue	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Adoptar medidas de acción positiva que garanticen el equilibrio de sexos en los distintos grupos profesionales mediante la revisión y corrección, en su caso, de los criterios seguidos para clasificar profesionalmente a las personas trabajadoras de la plantilla, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional, incluyendo la negociación colectiva.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio. 2. Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla. 3. Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados, y criterios tenidos en cuenta.

III. FORMACIÓN

8.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de sensibilización en Igualdad de 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
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

9.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa, formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº de personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.

10.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de 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
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe del número de personas formadas en igualdad en la plantilla. 2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Estadística de formación disgregadas por sexo 4. Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.

11.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Formación en Igualdad para el personal Directivo y mandos intermedios.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
Prioridad	Alta
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. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. 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 en el departamento.

12.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo de personal directivo y mandos la tenencia de 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 que formen parte del personal directivo y mandos intermedios en la Organización.
Prioridad	Media
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 personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. 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 en el departamento

13.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional.
Objetivos que persigue	Incorporar la formación como herramienta para la Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la empresa, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. 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. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

14.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Implementar en el plan de formación el dar preferencia del sexo infrarrepresentado, a igualdad de condiciones, para participar en acciones de Formación profesional.
Objetivos que persigue	Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
Descripción detallada de la medida	Creaciones de planes de formación en los cuales obtengan preferencia el sexo infrarrepresentado en la empresa, así como su participación en los mismos, para evitar la segregación laboral que pudiera llegar a existir en la organización.
Prioridad	Alta
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. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Ficha individual de Formaciones realizadas 3. Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo 4. Número de acciones formativas realizadas/Número de mujeres formadas.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

15.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional, ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecer, registrar y documentar, de manera fehaciente, los protocolos, procedimientos y criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, los criterios que se van a sugerir. 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.

16.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Documentar los criterios tenidos en cuenta para el establecimiento de promociones económicas.
Objetivos que persigue	Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecer de manera fehaciente, los protocolos y procedimientos que permitan la promoción profesional con mejora salarial en la organización, en igualdad de condiciones.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de protocolos o procedimientos que han sido revisados. 2. Número de procesos de promoción profesional realizados en la empresa. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

17.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

18.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1.Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2.Verificar si se ha realizado la VPT. 3.Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva > 25%

19.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Realización de auditoría retributiva.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
Prioridad	Media
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	Realizar un registro retributivo.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

20.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Dar preferencia al personal interno para acceder a contratación indefinida y/o jornada completa.
Objetivos que persigue	Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
Descripción detallada de la medida	Implantación de un sistema de acceso a la contratación indefinida y/o jornada completa para personal con contratos temporales y/o a tiempo parcial.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de personas con contrato laboral temporal y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. 2. Número de personas con contrato laboral indefinido y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. 3. Número de personas contratadas a jornada completa desagregado por sexo. 4. Número de personas desagregado por sexo con jornada reducida 5. Número de personas desagregado por sexo que han accedido a contratación indefinida, que tuvieran anteriormente un contrato temporal. 6. Número de personas que han accedido a contratos de jornada completa que anteriormente tuvieran contrato a tiempo parcial. 7. Verificación y revisión del sistema implantado para corregir posibles desviaciones.

21.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.
Objetivos que persigue	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
Descripción detallada de la medida	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

22.

Ficha de Medida	
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
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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

23.

Ficha de Medida	
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
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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

24.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Implantar una Política de No discriminación
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	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

25.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.
Objetivos que persigue	Garantizar la desconexión digital.
Descripción detallada de la medida	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

26.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
Descripción detallada de la medida	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
Prioridad	Alta
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 mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

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

27.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.
Objetivos que persigue	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.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

28.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del canal ético
Objetivos que persigue	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético donde poder denunciar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

29.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
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 e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
Prioridad	Alta
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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

30.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Suscribir protocolos de colaboración para contratar a víctimas de violencia de género, personas en situación o riesgo de exclusión social, u otros colectivos vulnerables.
Objetivos que persigue	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
Descripción detallada de la medida	Garantizar el cumplimiento por parte de la Organización de establecer medidas y procedimientos para la contratación a víctimas de violencia de género, personas en situación o riesgo de exclusión social, u otros colectivos vulnerables.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha elaborado un protocolo de actuación y de colaboración para la contratación de víctimas de violencia de género, personas en situación o riesgo de exclusión social, u otros colectivos vulnerables. 2. Elaborar un programa específico para favorecer la contratación de víctimas de violencia de género, personas en situación o riesgo de exclusión social, u otros colectivos vulnerables. 3. Valorar los incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género. 4. Elaborar las medidas de actuación a tener en cuenta si se produce la contratación de víctimas de violencia de género, personas en situación o riesgo de exclusión social, u otros colectivos vulnerables. 5. Desarrollar acciones de sensibilización y de inserción de forma conjunta y realizar seguimiento de las mismas a través de la Comisión de Igualdad.

31.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
Prioridad	Media
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las 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.

32.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Promover 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
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	<ol style="list-style-type: none"> 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.

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 que asesorarán externamente a la Organización.

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.

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 personal 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

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.

- Composición de la Comisión de seguimiento:

Parte social:

- D^ª ADRIANA CASONATTO PEREIRA, representante de trabajadores/as.
- D^ª AMPARO MAÑES BENITO, representante de trabajadores/as.

Parte Empresarial:

- D^ª GABRIELA ALVIZ MARTÍN, directora de RRHH.
- D. ANTONIO PIZARRO MIRANDA, Técnico de Prevención.

Asesora:

- D^ª LOURDES CALATAYUD MATOS, Agente de Igualdad

- Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá 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, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar 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.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.

- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones

se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

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 gestión de la empresa.
¿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 en la presencia y participación de mujeres y hombres.

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	Año 2022 (diciembre)- 2023	Año 2023		Año 2024		Año 2025		Año 2026
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:

Materia	Objetivo	Medidas	Año I
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados).	2023
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados, y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, se	2023

		verá limitada a los grupos profesionales desequilibrados).	
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
FORMACIÓN	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.	2023
FORMACIÓN	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.	2023
FORMACIÓN	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.	2023
FORMACIÓN	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Formación en Igualdad para el personal Directivo y mandos intermedios.	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional, ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de	2023

		manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo.	
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Confeción y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.	2023
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
CONDICIONES DE TRABAJO	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Garantizar la desconexión digital.	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan	2023

	situaciones de infrarrepresentación femenina.	de Igualdad.	
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
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.	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.	2023
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.	Difusión del canal ético	2023
Materia	Objetivo	Medidas	Año I
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	Medidas de sensibilización sobre 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.	2023

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.