



PLAN DE IGUALDAD

OLAN IGUALDAD SVL SISTEMAS SEGURIDAD, SL (B66833658)

Fecha: 21/05/2025

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca 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. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución 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 mujeres y hombres, 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 en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El plan de igualdad se enmarca en el siguiente contexto organizativo y societario:

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Hasta 49 personas trabajadoras

Nombre o razón social

SVL SISTEMAS SEGURIDAD, SL

NIF

B66833658

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

8010-8020

Códigos de los convenios de aplicación

99004615011982 - Seguridad Privada

Estructura de la organización

SVL Sistemas de Seguridad, es una empresa de seguridad que fue fundada el año 2016, hoy en día es una referencia en el sector, gracias a su estilo innovador en el desarrollo de los servicios y diversos planes de operaciones.

Lugar de realización de actividades empresariales

- C/ PUIGCERDA, 191-197 LOCAL BAJO – 08020 – BARCELONA
- C/ ALACANT, 2, 2ºB – 03530 – NUCIA – ALICANTE
- AV. VENEZUELA, 15 – 38750 – EL PASO – S.C. TENERIFE
- C/ VIOLANT D'HONGRIA REINA ARAGÓN 100 – 08024 – BARCELONA

Objeto social de la organización

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA Y SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

SVL Sistemas de Seguridad, es una empresa que opera en varios puntos de España ofreciendo sus servicios de seguridad privada, sistemas de seguridad y todo aquellas actividades relacionadas con el sector

Miembros de la organización

1. Director general
2. Jefe de seguridad
3. Jefe de sala
4. Escolta
5. Vigilante de seguridad
6. Operador de alarma
7. Auxiliar

Datos del Plan de igualdad

El alcance objetivo y subjetivo de este Plan de igualdad, la planificación, la duración prevista y los recursos asignados para su realización es el siguiente:

Obligación de la implantación

Establecido en convenio colectivo (art. 45.3 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Catalunya: Barcelona

Comunitat València: Alicante

Islas Canarias: Santa Cruz de Tenerife

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El proceso para la elaboración del Plan de Igualdad de SVL SISTEMAS SEGURIDAD, S.L. se compone de 8 fases:

1. **Iniciativa y compromiso.** En esta primera fase, la organización de la empresa se compromete en llevar a cabo el plan de igualdad y se comunica a la plantilla las intenciones de este proyecto. En esta fase también se compone la comisión negociadora.
2. **Toma de Datos:** En esta fase se lleva a cabo la recogida de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el punto de partida en materia de igualdad. En esta fase intervienen todos los empleados, los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa.
3. **Auditoría y Diagnóstico:** Análisis de la información recogida, elaborando el diagnóstico de punto de partida. En este punto actúa la consultora que ha escogido la empresa para llevar a cabo el plan de igualdad.
4. **Objetivos y estrategia:** Definición de objetivos estrategias y medidas a implementar, valorando su efectividad.
5. **Diseño y Registro:** En este punto se elabora el Plan de Igualdad en base a objetivos y estrategias para el posterior registro en el REGCON.
6. **Implantación:** Ejecución de medidas acordadas con seguimiento y asesoramiento personalizado.
7. **Difusión y Formación:** Formación en Igualdad a plantilla (susceptible a bonificación) y apoyo en la difusión y sensibilización.
8. **Seguimiento y Control:** Establecimiento y aplicación de sistemas de evaluación, seguimiento, control y medición de cumplimiento.

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
VALERIAN LEONTE DIRVAREANU GHERGHE	svoperaciones@svlseguridad.com	Director General	Gerencia
MAIRA ALEJANDRA CORREA MEDINA	isell29.amc@gmail.com	Operadora de alarma	Alarmas

JOSE LUIS ORTIZ GARCIA	cc151558@yahoo.es	Jefe de seguridad	Seguridad
SERGIO EXPOSITO TURON	sergiraing@gmail.com	Vigilante de seguridad	Seguridad
DAVID ROMERO RAMOS	hardtech135@gmail.com	Jefe de sala central receptora de alarma	Alarmas
ANA MARIA SANTANA SANTANA	asantanasantana15@gmail.com	Vigilante de seguridad	Seguridad

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

08/10/2024

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Comité de empresa y/o delegados del personal	3	1	2

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Director General	1	0	1
Operadora de alarma	1	1	0
Jefe de seguridad	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

NO

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

SI

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Apartado para realizar una reflexión interna a partir de los resultados del diagnóstico sobre los principales obstáculos detectados, los indicadores en materia de igualdad que se tienen que mejorar y las posibles estrategias a emprender. Asimismo se debe reflejar el resultado de la Auditoría retributiva a la que se refiere el RD 902/2020.

Conclusiones del diagnóstico

El plan se elabora para una mejora en igualdades dentro de la propia empresa.

Resultados de la Auditoría retributiva

Se observa una brecha retributiva en categorías de trabajadores por razón de sexo. Predomina el sexo masculino frente al sexo femenino.

Objetivos generales

Eliminar la brecha de género entre hombres y mujeres en la contratación, mejorar la brecha salarial y fomentar los puestos de trabajo femeninos para una igualdad equitativa.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.
- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.
- Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.
- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos
- Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.

🔥 Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.
- Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

CONTRATACIÓN**🔥 Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación [Cualitativo]**

- Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

🔥 Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

🔥 Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]

- Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres (debido a la constatación de índices de temporalidad claramente mayoritarios en las mujeres que denota su precariedad laboral respecto de los hombres).
- Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.
- Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

🔥 Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

🔥 Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.
- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.

PROMOCIÓN PROFESIONAL**🔥 Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]**

- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

🔥 Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.
- Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

FORMACIÓN PROFESIONAL

🔥 Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

🔥 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.
- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

RETRIBUCIÓN

🔥 Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación [Cualitativo]

- Desarrollar políticas de retribución flexible.

🔥 Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]

🔥 Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial [Cuantitativo]

🔥 Sensibilización contra la brecha salarial [Cualitativo]

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

🔥 Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]

🔥 Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]

- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- Mejora de las condiciones para solicitar la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares del art. 37.6 ET.
- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Ampliar el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos/as, familiares o personas dependientes.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
- Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.
- Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.
- Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a su cargo.

🔥 Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]

🔥 Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.

🔥 Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]

- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
- Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.
- Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.
- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

🔥 Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares [Cualitativo]**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]

- Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.
- Separación de la víctima del presunto agresor.

Detalle de medidas

Selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.
- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

MEDIDA

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

DESCRIPCIÓN

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

Medidas asociadas (9)

MEDIDA

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

DESCRIPCIÓN

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

MEDIDA

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

DESCRIPCIÓN

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentos de selección revisados.

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

DESCRIPCIÓN

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

MEDIDA

Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

DESCRIPCIÓN

Conformar equipos de selección (en los casos en que la empresa considere necesario) compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

MEDIDA

Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.

DESCRIPCIÓN

La Comisión negociadora debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Comisión negociadora.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Acta de la Comisión negociadora en la que se pacte este protocolo o, en su caso, estos criterios.
- Reuniones celebradas para determinar dichos criterios y personas que han estado presentes en las mismas.

MEDIDA

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

DESCRIPCIÓN

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentos que evidencian la remisión del protocolo de selección.

MEDIDA

Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.

DESCRIPCIÓN

El currículum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como edad, sexo, nombre y nacionalidad. En caso de no contar con currículums ciegos, se debe realizar el análisis y la comparación de las candidaturas de forma "ciega", sin visualizar los datos de identificación personal, especialmente en la fase de cribado, pero si es posible también en etapas posteriores. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, se recomienda comunicar dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Estadísticas de contratación segregadas por sexo.

MEDIDA

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

DESCRIPCIÓN

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

MEDIDA
Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN
Con la finalidad de que los procesos de selección sean transparentes y objetivos se invitará a que algunos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras participen en determinados procesos de selección. Responsable: RRHH - Selección. Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
<ul style="list-style-type: none">- Procesos de selección en los que ha participado la representación legal del personal.- Porcentaje que representan dichos procesos con respecto al total de contrataciones efectuadas por la empresa.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

DESCRIPCIÓN

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

MEDIDA

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

MEDIDA

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

DESCRIPCIÓN

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

MEDIDA

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

DESCRIPCIÓN

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

MEDIDA

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

MEDIDA

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.

DESCRIPCIÓN

Se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Convenios de colaboración firmados.
- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

Contratación

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

MEDIDA
Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.
DESCRIPCIÓN
Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que las personas trabajadoras a tiempo completo. Responsable: RRHH. Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: RRHH.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Base de datos de las bajas producidas.

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

DESCRIPCIÓN

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.
- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres (debido a la constatación de índices de temporalidad claramente mayoritarios en las mujeres que denota su precariedad laboral respecto de los hombres).

DESCRIPCIÓN

Debido a la evidente precariedad laboral de las mujeres en la empresa respecto de los hombres, se fomentará la conversión de contratos temporales en contratos indefinidos, especialmente si son mujeres aquellas que están contratadas de manera temporal. Se determinará una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas trabajadoras temporales.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Número de vacantes ofertadas y estadísticas desagregadas por sexo de la tasa de éxito.
- Perfil de las personas promocionadas (sexo, responsabilidades familiares).

MEDIDA

Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

DESCRIPCIÓN

A las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) con contratos a tiempo parcial que quieran pasar a realizar una jornada completa, siempre que existan vacantes, se les ofrecerá una alternativa de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna para respetar la conciliación de la vida laboral y personal.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Nº de vacantes ofertadas y estadísticas desagregadas por sexo de la tasa de éxito.

MEDIDA

Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

DESCRIPCIÓN

A través de los medios de comunicación habituales de la empresa se publicitarán las vacantes de puestos a tiempo completo entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. En los procesos para cubrir las vacantes a tiempo completo, a igualdad de condiciones y capacidades, tendrán preferencia las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas trabajadoras a tiempo parcial.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de mujeres y hombres distribuidos por tipología de contrato.
- Evidencias de los canales de información utilizados para publicitar la vacante.
- Número de ofertas realizadas y cuántas han sido aceptadas o no.

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

DESCRIPCIÓN

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable: RRHH y responsable del departamento.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

MEDIDA

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

DESCRIPCIÓN

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de Seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Acuse de recibo del envío de información.

MEDIDA

Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se implementarán medidas para evitar la segregación ocupacional o vertical y garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género, sin discriminaciones motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de las medidas implantadas.
- Evolución de la brecha de clasificación profesional.

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.

DESCRIPCIÓN

Para llegar a una mayor igualdad entre toda la plantilla, la empresa debe equiparar todas las condiciones laborales, para evitar agravios comparativos por razón del sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres, en esos concretos departamentos, a raíz de la implantación de la medida.

MEDIDA
Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.
DESCRIPCIÓN
Se implementarán acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo: plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos. Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
<ul style="list-style-type: none">- Tipo de formación ofrecida, horario de impartición y criterios de selección de las destinatarias.- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Promoción profesional

Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

DESCRIPCIÓN

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

MEDIDA

Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".

DESCRIPCIÓN

Con el fin de conocer qué mujeres han sido o pueden ser promocionadas se creará este registro donde se constatare qué personas han sido promocionadas durante el último año, resaltando el número de mujeres. También se identificarán las personas con interés en promocionar, en especial mujeres, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Creación del registro y asegurar su actualización.
- Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

MEDIDA

Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

DESCRIPCIÓN

La comunicación de la apertura de procesos de promoción profesional debe estar orientada para que las mujeres de la plantilla se vean motivadas para su participación, especialmente para puestos masculinizados.

Responsable: RRHH y Departamento con puesto promocionable.

Destinatarios: Mujeres de la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Identificación de los canales de información utilizados.
- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

Medidas asociadas (6)

MEDIDA

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.
- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

MEDIDA

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

DESCRIPCIÓN

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

MEDIDA

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

DESCRIPCIÓN

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.
- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.

MEDIDA

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

DESCRIPCIÓN

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

MEDIDA

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

DESCRIPCIÓN

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

MEDIDA
Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.
DESCRIPCIÓN
Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de seguimiento participará en dichos procedimientos. Responsable: RRHH. Destinatarios: Comisión de seguimiento.
PRIORIDAD
Baja
INDICADORES
- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de seguimiento.

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

MEDIDA

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

DESCRIPCIÓN

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: RRHH.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y número de horas.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

MEDIDA

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

MEDIDA

Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

DESCRIPCIÓN

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

Responsable: RRHH – Formación.

Destinatarios: Personal Directivo y Mandos intermedios.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]

Medidas asociadas (8)

MEDIDA

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

DESCRIPCIÓN

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: RRHH - Formación.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

MEDIDA

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Plan de Formación.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

MEDIDA

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

MEDIDA

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

DESCRIPCIÓN

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Trabajadoras de la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias relativas al financiador de la formación (la empresa, la Fundación para el Empleo) y número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

MEDIDA

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de los canales de información utilizados.

MEDIDA

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos desgregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

MEDIDA

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.
- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

Retribución

Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

MEDIDA
Desarrollar políticas de retribución flexible.
DESCRIPCIÓN
Se establecerán medidas de retribución flexible que permitirán a las personas trabajadoras disfrutar de una serie de bienes o servicios de forma gratuita o por precio inferior al de mercado y con una mejor fiscalidad (Por ej.: tique guardería o seguro médico). Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan este programa, edad media, y posición.

Condiciones de trabajo y Conciliación

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]

Medidas asociadas (16)

MEDIDA

Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

DESCRIPCIÓN

La empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, facilitará la adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora, en los casos en que no sea necesario solicitar una reducción de la jornada legal (un octavo de la jornada), que conlleva también una reducción del salario. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

Responsable: RRHH y Responsables de departamento.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito (porcentaje de reducciones de jornada concedidas y posiciones).
- Impacto de la medida en la brecha salarial.

MEDIDA

Mejora de las condiciones para solicitar la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares del art. 37.6 ET.

DESCRIPCIÓN

Se especificará si se flexibiliza su uso, se amplía el permiso o se pactan nuevos permisos. Por ejemplo: Se ampliará la edad de la menor, establecida en el art. 37.6 ET, para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

MEDIDA

Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet).

MEDIDA

Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria se implementarán medidas limitativas, por ejemplo "política de luces apagadas" u otras alternativas para favorecer la conciliación familiar.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

DESCRIPCIÓN

En aras de incentivar que el sector masculino también se acoja a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes, que generalmente se coge el personal femenino, la empresa puede dar prioridad de elección de horarios y turnos a este sector que lo solicite, con la posibilidad de cambios voluntarios de turnos entre las personas trabajadoras .

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal masculino con personas dependientes a su cargo.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentos creados para dar a conocer el derecho y estadísticas sobre los peticionarios (edad, posición en la empresa, tiempo y porcentaje de la reducción).
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.

DESCRIPCIÓN

Para una mayor conciliación del personal trabajador, la empresa debe facilitar que puedan adaptar, en la medida de lo posible, sus jornadas de trabajo de acuerdo con los horarios de entrada y salidas de sus hijos o hijas.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal trabajador con hijos/as a su cargo.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Calendarios laborales con los diferentes turnos.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Ampliar el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos/as, familiares o personas dependientes.

DESCRIPCIÓN

Se ampliará el plazo establecido en el art. 46.3 del ET (un año) de reserva del mismo puesto de trabajo durante el periodo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes, en los plazos que se establezcan en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.

DESCRIPCIÓN

La empresa permitirá que los días de permiso regulados en el art. 37 ET no tengan que ser disfrutados de forma continuada, sino que, en un intervalo de tiempo, la persona trabajadora pueda utilizarlos en días alternos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

MEDIDA

Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

DESCRIPCIÓN

La empresa debe evitar, mediante el uso de las nuevas tecnologías, los desplazamientos a otros centros de trabajo, cuando así sea posible, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

DESCRIPCIÓN

Se propiciarán experiencias de teletrabajo en aquellas actividades donde a la fecha no esté instaurado, y que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.
- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

DESCRIPCIÓN

Se regulará la puesta en marcha de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

MEDIDA

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESCRIPCIÓN

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias, adaptación de jornada, reducción de jornada, etc. no acarree algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Listado de personal que ejerza derechos de conciliación que estén en situación de desarrollo de carrera profesional o promoción.

MEDIDA

Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.

DESCRIPCIÓN

Se promoverá la forma de facilitar la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción (caso mayoritario de mujeres). Como primeras medidas se regulará la desconexión digital y rango horario de reuniones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Equipo directivo y mandos intermedios.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a mandos, etc.).
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

Para llegar a un equilibrio de intereses conciliatorios se ofrecerá a las personas trabajadoras de determinados departamentos la realización de una jornada continuada o que participen en sistemas de rotación para las actividades que se realicen por la tarde, reservándose la empresa el derecho a volver a la jornada partida si así lo requiere las necesidades de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.

DESCRIPCIÓN

Se implementará un horario de entrada y salida con un intervalo de una hora de flexibilidad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a su cargo.

DESCRIPCIÓN

Se favorecerá que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares, etc. De la misma forma, se dará preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable, y mientras dure su proceso inicial. Igualmente, a las familias monoparentales, se les facilitará la elección del período de vacaciones en el mes que tengan asignados los hijos/hijas por acuerdo o decisión judicial.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con hijos/as o personas dependientes a su cargo.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Listado de personas con hijos/as o personas dependientes a su cargo que han solicitado las vacaciones y cuáles se han dado prioridad o cuáles no con sus razones.

Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDA

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

DESCRIPCIÓN

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

MEDIDA
Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.
DESCRIPCIÓN
Diseñar una política específica para las trabajadoras que sufren los síntomas de la menopausia y repercuten de forma negativa en su desempeño laboral. Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral. Destinatarios: Trabajadoras en periodo menopáusico.
PRIORIDAD
Baja
INDICADORES
- Documentación de la política y su implementación. - Porcentaje de beneficiarias. Edad media. Evidencias del coste de la implantación.

Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.

DESCRIPCIÓN

Para situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as la empresa puede facilitar el cambio de turno o el cambio de centro de trabajo.

Responsable: RRHH y el departamento de la persona trabajadora.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento Políticas Sociales de la empresa.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.

DESCRIPCIÓN

Si una persona trabajadora necesita cambiar de centro de trabajo para poder atender a un familiar, de primero o segundo grado, que dependa de ella, la empresa facilitará la movilidad geográfica siempre que las tareas asignadas a su puesto de trabajo lo permitan y exista una vacante en el destino solicitado.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla con familiar dependiente.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

MEDIDA

Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.

DESCRIPCIÓN

Para los casos de adopciones internacionales se garantizará un permiso retribuido para realizar las gestiones administrativas y se ampliará el tiempo de excedencia legalmente establecido.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

MEDIDA

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

DESCRIPCIÓN

Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal que esté en procesos de reproducción.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de solicitudes aceptadas.
- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

MEDIDA

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

DESCRIPCIÓN

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de violencia de género.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documento de beneficios sociales.

MEDIDA
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.
DESCRIPCIÓN
Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta. Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
- Documento de beneficios sociales.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]

Medidas asociadas (7)

MEDIDA

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

MEDIDA

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

MEDIDA

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: RRHH y Comité de Prevención.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Canales de información utilizados.

MEDIDA

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.
- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

MEDIDA

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

DESCRIPCIÓN

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.
- N.º de campañas informativas.
- N.º de denuncias recibidas.

MEDIDA
Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.
DESCRIPCIÓN
Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad. Responsable: RRHH. Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
<ul style="list-style-type: none">- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.- Documento de confidencialidad de la empresa.- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

DESCRIPCIÓN

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, psicológico y médico, haciéndose cargo de los gastos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.
- Documentos acreditativos del pago.

MEDIDA

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

DESCRIPCIÓN

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

MEDIDA
Separación de la víctima del presunto agresor.
DESCRIPCIÓN
<p>La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.</p> <p>Responsable: RRHH.</p> <p>Destinatarios: Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.</p>
PRIORIDAD
Alta
INDICADORES
- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Prioridad	Fechas	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Alta		Completada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta		Completada	Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]	Contratación

Alta	Completada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Completada	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".	Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]	Promoción profesional
Alta	Completada	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]	Clasificación profesional
Alta	Completada	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]	Promoción profesional
Alta	En curso	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Alta	En curso	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Alta	No iniciada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Alta	En curso	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Alta	Completada	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales [Cuantitativo]	Clasificación profesional
Alta	Completada	Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]	Contratación
Alta	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
Alta	Completada	Fomentar la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres (debido a la constatación de índices de temporalidad claramente mayoritarios en las mujeres que denota su precariedad laboral respecto de los hombres).	Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo [Cuantitativo]	Contratación
Alta	Completada	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección

Alta	Completada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Garantizar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión negociadora.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Utilizar currículums ciegos en los procesos de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
Alta	Completada	Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
Alta	Completada	Establecer la participación de los representantes de las personas trabajadoras en los procesos de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
Baja	No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Baja	No iniciada	Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional

Baja	No iniciada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Baja	No iniciada	Considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación a la salud.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Baja	No iniciada	Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Baja	Completada	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Alta	Completada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
Media	En curso	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Completada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Media	Completada	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Media	Completada	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Fomentar la promoción profesional de la mujer [Cuantitativo]	Promoción profesional
Media	En curso	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Media	Completada	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Alta	En curso	Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Desarrollar políticas de retribución flexible.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación [Cualitativo]	Retribución
Alta	En curso	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	En curso	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Completada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	No iniciada	Prioridad en la elección de período vacacional de trabajadores/as con hijos/as o personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Promover medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Alta	Completada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Alta	En curso	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	En curso	Mejora de las condiciones para solicitar la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares del art. 37.6 ET.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Alta	En curso	Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Ampliar el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo durante la excedencia por cuidado de hijos/as, familiares o personas dependientes.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	Completada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección

Alta	Completada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Alta	Completada	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Alta	Completada	Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Alta	Completada	Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación [Cualitativo]	Contratación
Alta	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]	Contratación
Alta	Completada	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Evitar la pérdida de personal femenino [Cuantitativo]	Contratación
Alta	Completada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Alta	Completada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	Completada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada [Cualitativo]	Formación profesional
Alta	En curso	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	No iniciada	Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Alta	No iniciada	Facilitar la movilidad geográfica y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	No iniciada	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Alta	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	En curso	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Alta	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género