



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



***Centro Tecnológico de la Energía y del Medio Ambiente de la
Región de Murcia (CETENMA)***

Aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

NOMBRE	CARGO	FIRMA
GEMMA CASTEJÓN MARTÍNEZ	DIRECTORA	
MARTA CARRERAS JIMÉNEZ	RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	



HISTÓRICO DE VERSIONES

DENOMINACIÓN	VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	0	22/02/2023	CREACIÓN
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	1	24/04/2023	Inclusión de objetivos cuantitativos y de los medios y recursos materiales y humanos, con motivo de la subsanación para el registro del plan de igualdad en REGCON
Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	2	11/11/2024	Revisión protocolo acoso incluyendo canal ético y acoso moral y digital



ÍNDICE

1. INFORMACION BÁSICA DE LA EMPRESA

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VIGENCIA

- Diagnóstico retributivo
- Conclusiones de la auditoría retributiva
- Vigencia

6. PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS

8. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACCIONES

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

- Composición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad
- Funciones y responsabilidades
- Sistema de seguimiento y evaluación
- Cronograma de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN

ANEXOS:

- I. Procedimiento de Acoso Sexual, por razón de Sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
- II. Fichas e informes de seguimiento y evaluación del plan de igualdad



1. INFORMACION BÁSICA DE LA EMPRESA

Empresa				
Razón social			Centro Tecnológico de la Energía y del Medio Ambiente de la Región de Murcia (CETENMA)	
NIF			G30744999	
Domicilio Social			C/ Sofía 6-13. 30353 Cartagena (Murcia)	
Organización de la gestión de personas				
Dispone de departamento de personal o RRHH			SI	
Representación sindical			NO	
Actividad				
CNAE			7219	
Descripción de la actividad			Otra Investigación y Desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	
Convenio Colectivo de aplicación			Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	
Código del convenio			99002755011981	
Dimensión				
Mujeres	Nº mujeres	17	Nº contratos	17
Hombres	Nº hombres	14	Nº contratos	14
Centros de trabajo				
Nº		1		
Constitución de la empresa				
Año		2000		

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Este Plan de Igualdad ha sido negociado por la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, compuesta por:

La representación de la empresa,

- GEMMA CASTEJÓN MARTÍNEZ, DIRECTORA
- MARTA CARRERAS JIMÉNEZ, RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este plan de igualdad se aplicará a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa.

El ámbito territorial de aplicación del plan de igualdad es la **Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**.

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** y entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.



4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Para la realización del diagnóstico de situación se han recabado datos de las siguientes materias:

- 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) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género
- K) Análisis del lenguaje, comunicación con los grupos de interés e imagen que proyecta la empresa

Tras el análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, y la interpretación de datos, se han identificado las áreas, los objetivos y las acciones necesarias para la mejora en materia de igualdad, contenidos en el epígrafe de este plan denominado "*áreas de actuación, objetivos, medidas, indicadores, medios y recursos*".

A continuación, se hace un resumen del diagnóstico:

CULTURA EMPRESARIAL E IMAGEN QUE PROYECTA LA EMPRESA

Cultura empresarial

Iniciativas Igualdad

- ✓ Líderes del proyecto "ECO-STEM GIRLS", con la colaboración de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología – Ministerio de Ciencia e Innovación, en base a la Convocatoria 2020 de Ayudas para el fomento de la cultura científica, tecnológica y de la innovación. El objetivo es potenciar la presencia de mujeres en las aulas de carreras STEM, a través de diferentes actividades en colegios e institutos de la Región de Murcia, con experiencias que fomenten la vocación científica en las niñas y en las adolescentes. Con las actuaciones de ECO-STEM GIRLS se estimulan vocaciones científicas y tecnológicas en niñas de 10-16 años a través de actividades dinámicas y atractivas que ponen en contacto a las niñas con mujeres modelo de diferentes ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM en sus siglas en inglés).
- ✓ Celebración del Día Internacional de la Mujer a través de las redes sociales, con el lema "En CETENMA las mujeres somos el 58% de la plantilla y no podemos celebrar de mejor manera este día, ¡que trabajando en lo que más nos gusta!"



Canales utilizados para la Comunicación

El análisis pone de manifiesto que existen canales formales para la comunicación con el personal, realizada a través de celebraciones frecuentes de reuniones departamentales, vía mail, por WhatsApp, a través del tablón de anuncios, hay Web corporativa, se realizan video conferencias y se dispone de Office 365 que permite compartir documentos.

Análisis de la Comunicación desde la perspectiva de género

Se promueve la igualdad, las imágenes utilizadas por la empresa son incluyentes y no sexistas y aunque a veces se procura incluir a la mujer en el discurso, sigue habiendo lenguaje no inclusivo en 4 de los documentos analizados.

Política de la empresa

La política de la empresa incluye la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Compromiso con la Igualdad de empresas proveedoras

Se realizan auditorías a empresas proveedoras de acuerdo a las Normas ISO 9001 y 14001, pero no incluyen aspectos en materia de igualdad.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

Equilibrio en la composición de la plantilla formada por un 55% de mujeres y un 45% de hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Distribución horizontal

El bajo número de personas impide concluir si hay segregación horizontal:

- ✓ Aunque el departamento de Administración está sólo ocupado por mujeres y es habitual este tipo de segregación en otras empresas, lo cierto es que sólo hay 2 mujeres en el departamento.
- ✓ Hay representación femenina en todos los departamentos, siendo el departamento de Energía, el único donde la representación es inferior al 40%, concretamente del 33%.

Distribución vertical

No hay segregación vertical:

- ✓ El 57% de los cargos de responsabilidad están ocupados por mujeres, y el 43% por hombres.
- ✓ El máximo cargo está ocupado por una mujer.
- ✓ La tasa relativa de éxito mujeres/hombres en cargos de responsabilidad es del 110%, lo que refleja que, aunque próximo al equilibrio, las mujeres tienen más éxito que los hombres para alcanzar los puestos de responsabilidad (1,10 veces más).
- ✓ No hay techo de cristal.



Evolución de la plantilla en los últimos 4 años

La evolución en el período 2018-2022 es la siguiente:

- ✓ El porcentaje de mujeres ha aumentado un 5%.
- ✓ La tasa relativa de éxito mujeres/hombres en cargos de responsabilidad ha disminuido un 40%, lo que implica que las mujeres tienen menos éxito ahora que en 2018 para alcanzar puestos de responsabilidad, si bien siguen teniendo más éxito que los hombres (1,10 veces más).
- ✓ Antes el 60% de los cargos de responsabilidad estaban ocupados por mujeres y en la actualidad ocupan el 57%.

EDAD DE LA PLANTILLA

La edad media de las mujeres y de los hombres es de 34 años.

Equilibrio en tramo de edad de maternidad/paternidad y crianza

El 71% de las trabajadoras pertenecen al tramo de edad de maternidad y crianza (edades comprendidas entre 25 y 44 años), por lo que no se evita la contratación de féminas en este tramo de edad.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

Se han recopilado los datos del personal por puesto y antigüedad según sexo.

DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS Y NIVEL Y DE ESTUDIOS

El 100% de los hombres y el 88% de las mujeres tienen estudios universitarios, situación poco frecuente en otras empresas donde las mujeres acostumbran a tener más cualificación.

ANÁLISIS POR PUESTO Y NÚMERO DE HIJOS/AS

Se han recopilado los datos del personal por puesto y nº de hijos/as según sexo.

CONDICIONES DE TRABAJO

ESTABILIDAD LABORAL

Aunque próximo al equilibrio, los hombres tienen mayor contratación indefinida (93%) que las mujeres (88%).

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

El 12% de las mujeres y el 0% de los hombres tienen contratación a tiempo parcial.

TIPO DE JORNADA Y HORARIOS

Jornada

La jornada es partida de lunes a jueves y continua los viernes y cuatro meses de verano.



Horarios

El horario es de 8:00 a 17:30 h de lunes a jueves, con media hora de horquilla flexible, según el tiempo de comida (1/2 h o 1h), para todo el personal excepto para 1 mujer que trabaja a jornada continua.

Los viernes se trabaja de 8:00 a 14:00 h o de 8:30 a 14:30 h.

Durante los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, la jornada es continua de 8 a 15 h.

HORAS EXTRAORDINARIAS

No se realizan horas extraordinarias.

REDUCCIÓN DE JORNADA

No hay personas con reducción de jornada.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El Plan de riesgos laborales tiene una consideración específica de riesgos relacionados con el embarazo, parto reciente y lactancia:

- ✓ En las fichas de evaluación de riesgos laborales de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y en el anexo de criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, se desarrollan las limitaciones para el desempeño del trabajo, en el caso de que sea desarrollado por trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995.
- ✓ Hay fichas de evaluación de riesgos ante exposición a agentes químicos.
- ✓ La empresa adopta las medidas que sean necesarias para evitar la exposición de estas trabajadoras a los riesgos que se identifiquen en la evaluación, para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia. Las medidas se dirigen a adaptar las condiciones de trabajo o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

INTIMIDAD EN RELACIÓN CON EL ENTORNO DIGITAL Y LA DESCONEXIÓN

Se respeta la Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

EXTINCIONES DE CONTRATO EN EL PERÍODO DE REFERENCIA

Ha habido 8 extinciones de contrato, 4 de mujeres (2 por período de prueba, 1 por fin de proyecto y 1 por baja voluntaria) y 4 de hombres (2 por baja voluntaria, 1 por fin de proyecto y 1 de baja por paternidad).

MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

No hay régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

No ha habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años.



INAPLICACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO

No ha habido inaplicaciones de convenio conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

PERSONAS TRABAJADORAS CEDIDAS POR OTRA EMPRESA (ETT)

No ha habido contratación de personal a través de ETT.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No se realizan acciones al respecto.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La máxima categoría profesional (C1-licenciaturas) está ocupada por un 50% de hombres y un 50% de mujeres, la siguiente categoría (C2-diplomaturas) lo ocupan un 33% de hombres y un 67% de mujeres, estando la tercera categoría (C3-Personal Técnico de Laboratorio) ocupado sólo por trabajadoras.

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

Las medidas de conciliación adoptadas por la empresa son las siguientes:

- ✓ Flexibilidad horaria de media hora en la entrada y la salida.
- ✓ Tiempo de comida flexible de 1 hora o media.
- ✓ No se trabaja los viernes por la tarde, ni los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- ✓ No se hacen horas extraordinarias.
- ✓ Posibilidad de adaptación de la jornada al horario escolar.
- ✓ Se conceden permisos especiales para necesidades familiares.
- ✓ Orden del día en las reuniones para ahorrar tiempo.
- ✓ Se realizan videoconferencias.
- ✓ Comedor en las instalaciones para ahorrar tiempo en desplazamientos.
- ✓ Teletrabajo en casos de necesidad.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se adjunto como anexo del plan de Igualdad, el procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado con la Comisión Negociadora de Igualdad.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La difusión de las ofertas de empleo se realiza en redes, por infojobs, SEF, a través de la Web y por el boca a boca.

Se han analizado dos ofertas de trabajo, encontrándose lenguaje no incluyente en una de ellas.



Los procesos para realizar la selección de personal son la preselección de currículums y la realización de una entrevista, ambos realizados por la Dirección y las personas responsables de área.

Existen fichas de perfil de puestos de acuerdo a la norma ISO 9001 para la selección de personal, que describen los requisitos necesarios para los puestos de trabajo (idioma, experiencia en I+D+i...).

Descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo

En la Auditoría retributiva, que forma parte de este diagnóstico, se ha realizado una descripción de los puestos de trabajo existentes en la empresa y del perfil necesario para cubrir el puesto.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción del personal se realiza de acuerdo a los siguientes criterios:

Existen rangos salariales por categorías de puesto de trabajo respondiendo a la responsabilidad asociada a dicho puesto (auxiliar administrativo, auxiliar laboratorio, personal técnico I+D junior (experiencia investigadora <4 años), personal técnico I+D medio (experiencia investigadora < 8 años), personal técnico I+D senior (experiencia investigadora > 8 años), responsable de contrato, coordinación proyecto europeo, responsable Administración y responsable de Área)).

A final de cada año, la dirección evalúa junto al personal responsable de Área, el rendimiento, productividad y contribución a los resultados del ejercicio de cada trabajador o trabajadora, determinando si promociona a una categoría superior o si recibe un incentivo económico por productividad.

De acuerdo a dichos criterios:

- ✓ Durante el ejercicio 2022 han ascendido de nivel 3 mujeres (de personal técnico I+D medio a personal técnico I+D senior) y 2 hombres (de personal técnico I+D senior a Responsable Contrato); 1 mujer ha recibido un incentivo salarial por producción; y 2 mujeres y 1 hombre han recibido una subida salarial por resultados.
- ✓ En el año 2021 han ascendido de nivel 3 mujeres (una de personal técnico I+D senior a jefatura de área, otra de personal técnico I+D junior a personal técnico I+D senior y otra de personal técnico I+D medio a responsable de Contrato) y 1 hombre (de personal técnico I+D medio a personal técnico I+D senior); 1 hombre y 1 mujer han recibido una subida salarial por resultados/productividad.

En el último año las mujeres han tenido más éxito que los hombres (1,24 veces más) para promocionar (Tasa relativa de éxito mujeres/hombres para promocionar de 124%).

FORMACIÓN

Existen procedimientos escritos para la formación del personal y se realizan planes anuales de formación.

No se dispone de herramientas desagregadas por sexo para cuantificar la formación.

La formación la deciden la Dirección y la persona responsable de área, pero el plan de formación está abierto para que el personal solicita el curso que quiere hacer.

En el último ejercicio las mujeres han recibido 108 horas de formación y los hombres 192 h.

Formación y sensibilización en igualdad

- ✓ La plantilla no ha participado en acciones de formación o sensibilización en materia de igualdad.



5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VIGENCIA

La auditoría retributiva se ha realizado de acuerdo al contenido del artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

El diagnóstico de la situación retributiva se ha estructurado en tres grandes bloques que resumimos a continuación:

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En primer lugar, se ha definido el SVPT, para lo cual se han elegido 17 factores agrupados en 4 tipos (A. Conocimiento y aptitudes, B. Responsabilidad, C. Esfuerzo y D. Condiciones de trabajo) y a cada uno de ellos se les ha asignado un género (femenino, masculino y neutro). También, se han asignado pesos, tanto a los 4 tipos en que se agrupan los factores, como a cada uno de los factores, en función del valor que aportan a la empresa.

A continuación, se han identificado y definido los puestos de trabajo existentes en la empresa, así como los departamentos y el grupo profesional al que pertenece cada uno; y se han valorado los puestos de trabajo de acuerdo a los factores definidos en el SVPT creado, seleccionando el nivel de exigencia requerido para el puesto, para cada uno de los factores considerados.

Una vez diseñado el SVPT y enumerados y valorados todos los puestos de trabajo de la empresa, se ha comparado la puntuación obtenida por cada puesto de trabajo, y se ha realizado un análisis de los puestos de la organización desde la perspectiva de género; comprobándose también, la coherencia de cada ponderación en función de la naturaleza de cada trabajo y la realidad de la empresa.

La aplicación de un sistema de valoración de puestos tiene por objeto colocarlos a todos ellos de acuerdo a una escala, la cual se emplea también para asignar retribuciones, ya sea como valores fijos o como bandas salariales, de tal manera que se establece una proporcionalidad entre el valor aportado por el puesto de trabajo a la empresa (puntos alcanzados) y la retribución teórica que debería percibir de acuerdo a ese valor. Esto nos permite comparar los salarios equiparados (normalizados y anualizados) con los salarios teóricos definidos.

REGISTRO RETRIBUTIVO

En el registro retributivo se han desagregado por sexo los promedios y las medianas de todos y cada uno de los conceptos retributivos que afectan a la empresa y se ha medido la diferencia porcentual entre hombres y mujeres, calculada de la siguiente forma:

Diferencia porcentual = $\frac{(\text{cantidad correspondiente a los hombres} - \text{cantidad correspondiente a las mujeres})}{\text{cantidad correspondiente a los hombres}} \times 100$

El registro retributivo contiene tanto importes efectivos (retribuciones satisfechas a cada persona, para cada una de sus situaciones contractuales en el período de referencia) como importes equiparados (para cada persona se considera la última situación contractual, en el caso de que fueran varias durante el período de referencia).

La equiparación se utiliza con el objeto de comparar importes, para lo cual estos se normalizan y anualizan.

Con el objeto de dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los registros retributivos se han agrupado, por un lado, según el sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa y por otro, según la



valoración de puestos de trabajo en escalas de 70 puntos cada una, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la VPT.

Además, se han analizado los complementos salariales y extrasalariales desde la perspectiva de género

RELEVANCIA DE OTROS FACTORES DESENCADENANTES DE DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

Se han analizado los roles y estereotipos de género, las deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, y las dificultades para la promoción derivadas de otros factores como actuaciones empresariales en materia de movilidad y disponibilidad no justificadas.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Las principales conclusiones del diagnóstico de igualdad en materia retributiva son las siguientes:

CONCLUSIONES RESPECTO AL SVPT

- ✓ Respecto al total de puntos obtenidos en la VPT, pesan más los puntos atribuidos a factores femeninos que los atribuidos a los masculinos, lo cual se adecua a la realidad de la empresa, que en el año 2022 tuvo un 55% de trabajadoras y un 45% de trabajadores, por lo que cabe esperar que predominen los factores femeninos sobre los masculinos.
- ✓ Además, se recomienda aumentar el peso de los factores conocimientos informáticos", "creatividad e innovación", "habilidad comunicación", "concentración" y "pantallas visualización"; y disminuir el de "destreza en el manejo de equipos y maquinaria", "habilidad manual-precisión" y "fines de semana".
- ✓ Hay que eliminar el factor "postura-esfuerzos" ya que no han obtenido puntos, por lo que carece de interés para la empresa.
- ✓ Respecto a la determinación de salarios acorde a la VPT, el salario real no sigue un orden decreciente del mayor orden jerárquico al menor. Además, en varios casos, las puntuaciones obtenidas por cada puesto no son coherentes ni con el orden jerárquico de la empresa, ni con los salarios reales equiparados. Por todo ello, **se recomienda revisar las valoraciones de puestos.**
- ✓ Respecto al análisis de los puestos de trabajo se observa **lenguaje no incluyente**, pues varios de los puestos definidos por la empresa se han nombrado en masculino.

CONCLUSIONES RESPECTO AL REGISTRO RETRIBUTIVO

- ✓ La brecha salarial existente es del 3% a favor de las mujeres, por lo que aunque próximo al equilibrio, las mujeres cobran más.
- ✓ No hemos constatado en la comparativa que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 6.b. del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el registro salarial.



CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

- ✓ No observan roles y estereotipos de género habituales en la sociedad:
 - Equilibrio en la composición de la plantilla formada por un 55% de mujeres y un 45% de hombres.
 - No hay segregación vertical: el máximo cargo de la empresa está ocupado por una mujer, las mujeres ocupan el 57% de los cargos de responsabilidad, tienen más éxito que los hombres para alcanzar los puestos de responsabilidad y no hay techo de cristal.
 - Los hombres están más cualificados que las mujeres (El 100% de los hombres y el 88% de las mujeres tienen estudios universitarios), situación muy poco habitual en otras empresas.

CONCLUSIONES RESPECTO A LAS DEFICIENCIAS O DESIGUALDADES EN EL DISEÑO O USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

- ✓ No se observan desigualdades en el diseño o uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad

CONCLUSIONES RESPECTO A LAS DIFICULTADES PARA LA PROMOCIÓN DERIVADAS DE OTROS FACTORES COMO ACTUACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE MOVILIDAD Y DISPONIBILIDAD NO JUSTIFICADAS

- ✓ No se observan dificultades para la promoción:
 - En el último año las mujeres han tenido más éxito que los hombres (1,24 veces más) para promocionar (Tasa relativa de éxito mujeres/hombres para promocionar de 124%).
 - No hay régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
 - No hay complementos salariales por disponibilidad.
 - El trabajo en fines de semana no se requiere "nunca" excepto para el puesto de Dirección, en el que se requiere "puntualmente" y está ocupado por una mujer.
 - En cuanto al factor viajes, hay varios puestos que requieren de pernoctaciones puntuales (2 noches o menos y máximo de 1 viaje al mes), si bien están ocupados por mujeres y hombres en algunos casos, otros solo por hombres y otros sólo por mujeres, no apreciándose un mayor peso de un sexo respecto al otro.

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la de este plan de igualdad.

6. PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL , POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El procedimiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, se adjunta como anexo.



7. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, MEDIDAS, INDICADORES, MEDIOS Y RECURSOS

La empresa está comprometida con la Igualdad y por ello, se propone implantar un conjunto de medidas que tienen por objeto **alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de la empresa**. Se pretende una **integración transversal de la igualdad a todos los niveles de la organización**, sin detrimento de las actuaciones en áreas específicas.

Para llevar a cabo este propósito se han definido las áreas de actuación, los objetivos concretos a alcanzar, las actuaciones, procedimientos, medios humanos y materiales, plazos para su consecución, personal responsable y destinatario de las acciones, así como los sistemas de seguimiento y evaluación, que se detallan en los puntos siguientes.

A continuación se desarrollan las **Acciones del Plan de Igualdad**:

Área: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO CUALITATIVO	Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Elaboración del 100% de las ofertas de trabajo en lenguaje inclusivo		
ACCION 1:	Elaboración de ofertas de trabajo en lenguaje inclusivo		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Asegurarse que el lenguaje de las ofertas de empleo es inclusivo	Responsable de Administración /RR.HH	0 €	Posibles candidatas
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS Ofertas de trabajo en lenguaje inclusivo		
	INDICADORES CUANTITATIVOS % ofertas de trabajo en lenguaje inclusivo - Nº de candidatas y Nº de candidatos		



Área: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO CUALITATIVO	Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Comunicación de procedimientos para la captación y selección de personal desde la perspectiva de género al 100% del personal responsable de la captación y selección de personal		
ACCION 2:	Elaboración de procedimientos para la captación y selección de personal desde la perspectiva de género, aplicando criterios claros y objetivos que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Elaboración de procedimientos para la captación y selección de personal desde la perspectiva de género	Dirección y Responsable de Administración /RR.HH	200 €	Nuevo personal
Aprobación			
Comunicación de procedimientos al personal responsable de la captación y selección de personal			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	• Procedimientos para la captación y selección de personal		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	• % hombres y mujeres en plantilla (evolución)		
	% mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución)		
	NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo		



Área:	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO CUALITATIVO	Equilibrio en la distribución de la plantilla		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Aumentar al menos un 5% la proporción de trabajadoras en puestos con menor representación		
ACCION 3:	Contratación del sexo menos representado, a igualdad de méritos, para puestos en los que su representación es inferior al 40% (acción positiva)		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Contratación del sexo menos representado, a igualdad de méritos, para puestos en los que su representación es inferior al 40% (acción positiva)	Personal encargado de la captación y selección	0 €	Nuevo personal
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	Contrato de trabajo		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de trabajadoras y nº de trabajadores de nueva incorporación % hombres y mujeres en plantilla (evolución) % mujeres/hombres por puesto de trabajo, nivel jerárquico y departamento (evolución)		



Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVO CUALITATIVO	Disponer de un sistema de clasificación profesional garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Revisión del lenguaje del 100% de los puestos de trabajo o grupos profesionales, eliminando denominaciones masculinas o femeninas y sustituyéndolo por un lenguaje neutro		
ACCION 4:	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Revisión del lenguaje utilizado en los puestos de trabajo o grupos profesionales, eliminando denominaciones masculinas o femeninas y sustituyéndolo por un lenguaje neutro.	Responsable de Administración	50 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Registro de revisión del lenguaje - Tipo de documentos revisados		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	Nº de documentos revisados		



Área: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVO CUALITATIVO	Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Revisión del 100% de los factores del SVPT		
ACCION 5:	Ajustar el peso de los factores del SVPT a la realidad de la empresa		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Aumentar el peso de los factores conocimientos informáticos", "creatividad e innovación", "habilidad comunicación", "concentración" y "pantallas visualización"; disminuir el de "destreza en el manejo de equipos y maquinaria", "habilidad manual-precisión" y "fines de semana"; y eliminar el factor "postura-esfuerzos".	Responsable del SVPT	200 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	SVPT revisado		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	Peso de los distintos factores del SVPT		



Área:	FORMACIÓN		
OBJETIVO CUALITATIVO	Aumentar los conocimientos del personal en materia de igualdad		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Formación en materia de igualdad al 100% del personal de la empresa que forma parte de la Comisión de Igualdad y de RR.HH.		
ACCION 6:	Formación en materia de igualdad de oportunidades al personal de la empresa que forma parte de la Comisión de Igualdad y al personal de RR.HH.		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Definir el contenido de la formación	Responsable de RR.HH.	300 €	Personal de la empresa que forma parte de la Comisión de igualdad y al personal de RRHH
Impartir formación en materia de igualdad al personal de la empresa que forma parte de la Comisión de igualdad y al personal de RRHH	Responsable impartir formación		
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	Contenido de la formación impartida		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de mujeres y puesto de trabajo que ocupan que han recibido formación en igualdad - Nº de hombres y puesto de trabajo que ocupan que han recibido formación en igualdad - Nº de horas de formación		
<u>NOTA:</u> Todas los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo			



Área:	FORMACIÓN		
OBJETIVO CUALITATIVO	Aumentar los conocimientos del personal en materia de igualdad		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Sensibilización en materia de igualdad al 70% del personal		
ACCION 7:	Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Definir el contenido de la sensibilización (planes de igualdad, sensibilización genérica ...)	Responsable de RR.HH.	400 €	Plantilla
Definir los medios para la sensibilización (cartelería, reparto de dípticos, ...)			
Impartir sensibilización	Responsable impartir formación		
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	Contenido de la sensibilización impartida		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de mujeres que han recibido sensibilización en igualdad - Nº de hombres que han recibido sensibilización en igualdad - Nº de horas de sensibilización		
	NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo		



Área:	FORMACION		
OBJETIVO CUALITATIVO	Aumentar las horas de formación dirigidas a mujeres		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Aumentar al menos un 20% las horas de formación impartidas a las trabajadoras		
ACCION 8:	Análisis de necesidades formativas para mujeres y formación para trabajadoras (acción positiva)		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Detección de las necesidades formativas de las trabajadoras	Responsables de departamentos	300 €	Trabajadoras
Inclusión de las necesidades en el plan anual de formación	Responsable de formación		
Revisión del lenguaje utilizado en la oferta formativa, asegurándose que es inclusivo			
Formación a las trabajadoras			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Encuestas de necesidades formativas - Plan de formación - Tipo de cursos realizados		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº Horas de formación desagregadas por sexo y curso - Nº horas totales de formación desagregadas por sexo		



Área:	FORMACION		
OBJETIVO CUALITATIVO	Creación de las herramientas necesarias para analizar si hay igualdad en la formación		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Inclusión de la variable sexo en el 100% de los informes anuales de la formación impartida		
ACCION 9:	Inclusión de la variable sexo a la base de datos de la formación recibida por el personal		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Inclusión de la variable sexo a la base de datos de la formación	Responsable de formación	50 €	Plantilla
Revisión y aprobación base de datos			
Procesamiento de datos de la formación anual impartida			
Análisis de resultados y conclusiones			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	Base de datos de formación desagregada por sexo		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	Nº Horas de formación desagregadas por sexo y tipo de curso		
	Nº horas totales desagregadas por sexo		
	Nº de personas que asisten a formación por sexo y tipo de curso		
	Nº de personas que asisten a formación por sexo		



Área:	PROMOCION PROFESIONAL		
OBJETIVO CUALITATIVO	Igualdad de oportunidades en la promoción profesional		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Difusión de procedimientos para la promoción con perspectiva de género al 100% del personal encargado de la promoción		
ACCION 10:	Definir procedimientos para la promoción profesional adecuados al principio de igualdad y que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Definición de procedimientos para la promoción profesional desde la perspectiva de género	Dirección y RRHH	200 €	Plantilla
Revisión y aprobación			
Comunicación al personal			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	• Procedimientos de promoción profesional		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	• Porcentaje del Nº de mujeres ascendidas de nivel profesional		
Indicadores	• Porcentaje del Nº de hombres ascendidos de nivel profesional		
	• % mujeres/hombres por puesto de trabajo (evolución)		
Indicadores	• Evolución de la opinión del personal sobre la igualdad en la promoción		



Área:	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL		
OBJETIVO CUALITATIVO	Asegurar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Nombramiento de 1 mujer como responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos		
ACCION 11:	Nombrar a una trabajadora como responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y definir sus funciones		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Nombramiento de la trabajadora responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	Dirección	100 €	Plantilla
Definición y aprobación de sus funciones			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS Acta del nombramiento y funciones		



Área: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL			
OBJETIVO CUALITATIVO	Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, en la valoración de riesgos del 100% de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras		
ACCION 12:	Inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras (de acuerdo al art. 12 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Inclusión de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras (de acuerdo al art. 12 de la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)	Trabajadora responsable de asegurar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	250 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS Valoración de riesgos que incluye la violencia sexual		



Área: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
OBJETIVO CUALITATIVO		Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar		
OBJETIVO CUANTITATIVO		Comunicación de las medidas de conciliación al 100% del personal		
ACCION 13:		Adopción de nuevas medidas de conciliación y comunicación de las medidas de conciliación existentes a la plantilla		
Procedimiento		Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
		Humanos	Materiales	
Adopción de nuevas medidas de conciliación: - Posibilidad de teletrabajo en casos debidamente justificados que requieran conciliación - Horquilla horaria flexible ampliada de ½ hora a 1h en la entrada y salida - Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas Estables no Casadas - Establecer un permiso retribuido para asistencia a las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Con las justificaciones necesarias y solicitado con una antelación de 10 días, siempre que no distorsione la productividad en el trabajo, sea posible para la empresa, y durante el tiempo indispensable. - Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable, siempre que no distorsione la productividad en el trabajo y sea posible para la empresa - Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), siempre que sea viable para la empresa. - Posibilidad de solicitar la acumulación de lactancia en jornadas completas de hasta 15 días hábiles y concesión por parte de la empresa, siempre que sea posible -Se valorará la posibilidad (siempre que se justifique la necesidad) de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma y sin necesidad de iniciarlo el mismo día de la hospitalización. (Son los mismos días de permiso con otros tiempos). - Seguir potenciando el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.		Dirección	100 €	plantilla
Recopilación de las medidas de conciliación ya existentes y de las nuevas medidas adoptadas y creación de un manual de conciliación		RR.HH		
Comunicación al personal de las medidas de conciliación existentes				
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS • Manual de conciliación • Justificantes de comunicación a la plantilla			
	INDICADORES CUANTITATIVOS • Nº de medidas de conciliación adoptadas • Nº de mujeres y hombres que han recibido comunicación			



Área:	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO CUALITATIVO	Sensibilizar en materia de corresponsabilidad y eliminar los estereotipos de género		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Colocación de un cartel en lugar visible en el centro de trabajo		
ACCION 14:	Campaña de sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Campaña de sensibilización en materia de corresponsabilidad a la plantilla, utilizando cartelería de la Campaña de Cruz Roja "te corresponde, nos corresponde"	Responsable RR.HH	20 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Tipo de canales y medios utilizados - Contenido de la comunicación		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de mujeres que han recibido sensibilización - Nº de hombres que han recibido sensibilización		
NOTA: Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo			



Área:	RETRIBUCIONES		
OBJETIVO CUALITATIVO	Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Seguimiento del registro retributivo con periodicidad anual		
ACCION 15:	Hacer un seguimiento del registro retributivo anual		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Hacer un seguimiento del registro retributivo anual y cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de un sexo sea superior a las de otro en, al menos un 25% (de acuerdo al artículo art. 6.b. del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.	Comisión de Seguimiento	300 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	Registro Retributivo		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	Evolución de la brecha salarial		



Área: RETRIBUCIONES			
OBJETIVO CUALITATIVO	Retribuciones acordes a la valoración de puestos de trabajo (VPT)		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Revisión del 100% de las puntuaciones adjudicadas a los puestos de trabajo en la VPT		
ACCION 16:	Revisión de las puntuaciones adjudicadas a los puestos de trabajo en la VPT		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia de los puestos dentro de la organización, con perspectiva de género, para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor	Responsable de la VPT	250 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS - Puntuaciones de la VPT revisadas INDICADORES CUANTITATIVOS - Puntuaciones adjudicadas a cada puesto de trabajo - Salarios acordes a la VPT - Evolución de la brecha salarial		



Área: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO CUALITATIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Difusión de los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo e información sobre las personas mediadoras, al 100% del personal		
ACCION 17:	Difundir los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo al personal, e información sobre las personas mediadoras		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Difusión de los procedimientos de actuación en casos de acoso e información sobre las personas mediadoras	RRHH	100 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Documentación facilitada al personal - Justificantes de la difusión al personal		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de trabajadoras y Nº de trabajadores que han recibido documentación de acoso - Nº y tipo de procedimientos de acoso puestos en marcha		



Área:	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO CUALITATIVO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a través de campañas de sensibilización		
OBJETIVO CUANTITATIVO	Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo al menos al 80% del personal		
ACCION 18:	Sensibilización al personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo		
Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	RR.HH	200 €	plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Códigos de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo - Justificantes de la difusión a la plantilla		
Indicadores	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº y tipo de procedimientos de acoso puestos en marcha - Nº de personas que han recibido sensibilización sobre acoso desagregado por sexo		



Área:	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO CUALITATIVO	Sensibilización para la prevención de la violencia de género
OBJETIVO CUANTITATIVO	Sensibilización en materia de violencia de género al menos al 70% del personal
ACCION 19:	Campaña de sensibilización para la prevención de la violencia de género

Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Campaña de sensibilización a la plantilla para la prevención de la violencia de género utilizando para ello materiales de campañas elaboradas por el Ministerio de Igualdad	RR.HH	200 €	Plantilla
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Tipo de canales y medios utilizados - Contenido de la comunicación		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de mujeres que han recibido sensibilización - Nº de hombres que han recibido sensibilización		
NOTA: <i>Todos los indicadores cuantitativos irán desagregados por sexo</i>			


Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

OBJETIVO CUALITATIVO	Visibilizar a la mujer incorporándola en la comunicación
OBJETIVO CUANTITATIVO	Difusión del manual de comunicación al 100% del personal de oficinas
ACCION 20:	Elaboración de manual de comunicación incluyente y revisión del lenguaje utilizado en la comunicación interna y externa para subsanar tratamientos sexistas.

Elaboración de manual de comunicación incluyente

Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Definición del contenido del manual de comunicación incluyente (uso del lenguaje, imágenes, iconos...)	Responsabl e de Administra ción	200 €	Personal de oficinas
Revisión y aprobación			
Difusión del Manual			

Revisión del lenguaje utilizado en la comunicación

Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Revisión del lenguaje utilizado y sustitución por otro que incluya a la mujer	Responsabl e de Administra ción	100 €	Plantilla
Vigilar sistemáticamente el lenguaje utilizado en las comunicaciones.			

Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS - Manual de comunicación incluyente - Registro de la difusión al personal del manual - Registro de revisión del lenguaje utilizado en la comunicación INDICADORES CUANTITATIVOS - Nº de mujeres y hombres que han recibido comunicación - Nº de documentos revisados - Nº de documentos con tratamiento sexista - Nº de documentos modificados
--------------------	--


Área: USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

OBJETIVO CUALITATIVO	Asegurar la difusión de las políticas de igualdad al personal de nueva incorporación
OBJETIVO CUANTITATIVO	Difusión de las políticas de igualdad al 100% del personal de nueva incorporación
ACCION 21:	Incluir a la documentación recibida por el personal de nueva incorporación información referente a las políticas de igualdad

Procedimiento	Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación		Personas destinatarias
	Humanos	Materiales	
Definir la información sobre igualdad a incluir en la documentación recibida por el personal de nueva incorporación	Responsable de RRHH	100 €	Nuevo Personal
Revisión y aprobación			
Incluir información de Igualdad			
Indicadores	INDICADORES CUALITATIVOS		
	- Contenido de la información de Igualdad incluida - Registro del personal que recibe la información		
	INDICADORES CUANTITATIVOS		
	- Nº de mujeres que han recibido documentación sobre las políticas de igualdad - Nº de hombres que han recibido documentación sobre las políticas de igualdad		

La Dirección se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.



8. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE ACCIONES

Las acciones prioritarias se implantarán en 2023, en las fechas indicadas en el siguiente cronograma:

Nº	ACCIÓN	2023			2024			2025			2026			2027
		4/6	7/9	10/12	1/3	4/6	7/9	10/12	1/3	4/6	7/9	10/12	1/3	
1	Ofertas de trabajo en lenguaje inclusivo													
2	Procedimientos para la captación y selección													
3	Contratación sexo menos representado a igualdad méritos													
4	Revisión lenguaje en puestos de trabajo													
5	Ajustar el peso de los factores del SVPT													
6	Formación igualdad al personal de la Comisión de Igualdad de la empresa y a RR.HH													
7	Sensibilización en materia de igualdad a la plantilla													
8	Formación a mujeres													
9	Incluir variable sexo en herramienta cuantificación formación													
10	Procedimientos para la promoción													
11	Nombrar mujer responsable asegurar perspectiva género en evaluación riesgos													
12	Inclusión Violencia Sexual en riesgos laborales													
13	Adopción nuevas medidas conciliación y comunicación de las medidas existentes a la plantilla													
14	Campaña de sensibilización en materia de corresponsabilidad													
15	Hacer un seguimiento del registro retributivo anual													
16	Revisión puntuaciones VPT													
17	Difundir los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo													
18	Elaboración y difusión BP prevención acoso													
19	Campaña prevención violencia género													
20	Elaboración Manual del lenguaje y revisión lenguaje en documentación													
21	Incluir en doc. nuevas incorporaciones información igualdad													



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La composición de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad es la misma que la de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

MARTA CARRERAS JIMÉNEZ será la **PERSONA DINAMIZADORA DE IGUALDAD**

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Las funciones de la **Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan** son las siguientes:

- ✓ Recabar la información necesaria para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad.
- ✓ Completar las fichas de seguimiento y evaluación y elaborar el Informe de Seguimiento y Evaluación, o facilitar los datos necesarios para que lo realice la Consultora externa.
- ✓ Participar en las reuniones de seguimiento y evaluación y debatir los resultados obtenidos.
- ✓ Consensuar y aprobar el contenido del Informe de seguimiento y Evaluación.
- ✓ Desarrollar las medidas necesarias, acordadas como resultado del seguimiento y la Evaluación.

Las funciones de la persona **Dinamizadora de Igualdad** son las siguientes:

- ✓ Coordinar el proceso de seguimiento y evaluación del plan.
- ✓ Informar a la Dirección y a la plantilla de los resultados del seguimiento y la evaluación del Plan.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios que permiten monitorizar el desarrollo del Plan de Igualdad, los resultados obtenidos en todas las áreas de actuación, y el impacto del Plan de Igualdad en la organización.

El **Seguimiento** es una recogida regular y sistemática de información que permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **Evaluación** es un proceso de análisis que comprueba, de manera sistemática y objetiva, si un plan de acción alcanza sus objetivos, los resultados previstos y cómo los ha conseguido. La evaluación detecta debilidades y fortalezas, propone soluciones para mejorar las actividades en curso y asienta las bases para futuras actuaciones.

Las **Herramientas** utilizadas para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad serán las siguientes:

- **Fichas de Seguimiento, fichas de evaluación e Informe de Seguimiento y Evaluación:** se adjuntan como anexo.
- **Indicadores de Género:** están recogidos en cada una de las acciones a implantar en el presente plan de igualdad.

Las personas encargadas del seguimiento cumplimentarán las fichas y el informe de seguimiento y evaluación, que será aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación en una reunión que



tendrá **periodicidad anual** y que se celebrará el primer trimestre del año, evaluándose el periodo del ejercicio anterior.

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

	Trimestre			
	1/3	4/6	7/9	10/12
Fichas de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Informe de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad				

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

El **órgano encargado de la modificación** es la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

En el caso de que surjan **discrepancias** en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento pedirá el asesoramiento de una persona experta en materia de Igualdad, externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

De acuerdo al artículo 9.2. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, **los planes de igualdad se revisarán cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.