

**PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

2022-2026

SERTEGO

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	2
2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD.....	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
6. TABLA RESUMEN	12
7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES	22
EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	22
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
EJE 3: FORMACIÓN.....	41
EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	47
EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	52
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	56
EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	66
EJE 8: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	70
EJE 9: VIOLENCIA DE GENERO.....	81
EJE 10: CULTURA Y COMUNICACION	89
8. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.....	95
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	103
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	104
Anexo I	106
Anexo II	119
Anexo III.....	120

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de SERTEGO**, como un plan grupal de un total de 6 sociedades: SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SL, GESTION Y PROTECCION AMBIENTAL, ECOCEUTA, S.L, CENTRO DE TRANSFERENCIAS, S.A., RESIDUOS INDUSTRIALES DE ZARAGOZA SA e IGLECAR.

En total, el ámbito de aplicación sería a 681 personas trabajadoras en los diferentes centros de trabajo de las sociedades enumeradas, ubicadas en el territorio español.

NUESTRA MISIÓN, VISION Y VALORES

- **Misión:** contribuir al desarrollo sostenible de ciudades y territorios mediante servicios eficientes y tecnología innovadora.
- **Visión:** Ser un referente para la sociedad y un líder global en soluciones para la economía circular, la gestión medioambiental y la generación de respuestas a nuevos retos de investigación en dichos ámbitos.

- **Valores:**
 - **Operaciones responsables:** Gestionando en todo momento la seguridad y salud de un equipo humano de calidad, y manteniendo relaciones íntegras y éticas con nuestros grupos de interés.
 - **Comunidades sostenibles:** Aportando solvencia financiera y vocación a los servicios que prestamos a la ciudadanía, haciendo nuestros los compromisos de los territorios en los que operamos.
 - **Economía circular:** Respetando el valor de los recursos naturales y el entorno y apostando por soluciones de transformación de residuos en recursos a través de la innovación y las últimas tecnologías.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, se conformó el 26 de octubre de 2021 una **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 14 personas: 7 en representación de la plantilla y 7 en representación de la empresa.

La Comisión tiene como **funciones** principales las recogidas en el artículo 6 del RD 901/2020:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el RD 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 objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de centros y plantilla** de todo el territorio nacional de las empresas acordadas, incluido su Comité de Dirección. Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma (**2022-2026**).

Incorporación de nuevas empresas al Plan de Igualdad.

Será competencia de la comisión negociadora del presente Plan de Igualdad conforme a la legitimación que le es propia la incorporación de nuevas empresas, siempre que esté justificada su inclusión por el ámbito de actividad de la compañía y la pertenencia de esta y se cumpla con los requisitos legales y reglamentarios existentes para que ello se produzca.

La parte interesada propondrá a la otra parte mediante solicitud motivada la incorporación de la nueva empresa, para que posteriormente se proceder a evaluar por parte de la comisión negociadora su incorporación al Plan de Igualdad teniendo en cuenta la actividad de la empresa, los convenios colectivos predominantes que les resulten de aplicación y la conveniencia de su incorporación.

Una vez que se haya determinado su posible incorporación se procederá a realizar el correspondiente diagnóstico siguiendo el procedimiento determinado reglamentariamente. Llegado al término de este, de su resultado y de las conclusiones derivadas del mismo se procederá a implantar el plan vigente, recogiendo la información requerida para el seguimiento en las futuras reuniones de la comisión de igualdad.

Plan de igualdad y Convenios colectivos

Todas las medidas negociadas a continuación serán de aplicación a excepción de aquellas personas que se encuentren bajo el amparo de convenios colectivos que mejoren específicamente las medidas presentes. En ese caso, se aplicará el convenio en su condición específica, sin posibilidad de optar a ambas mejoras simultáneamente o de manera acumulativa.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LOS DIAGNÓSTICOS DE IGUALDAD

El resumen de este punto se refiere al global de la plantilla a la que aplica el plan de igualdad, indicando cuando corresponda las sociedades con diferencias destacables. Los resúmenes de los diagnósticos de cada sociedad se encuentran detallados en el [Anexo I](#).

PERFIL DE LA PLANTILLA

Las 6 sociedades están masculinizadas, siendo la que más RESIDUOS INDUSTRIALES DE ZARAGOZA SA con un 85.71% y la que menos CENTRO DE TRANSFERENCIAS, S.A. con 78.26%.

La distribución general de la plantilla es del 79.44% trabajadores y 20.56% trabajadoras.

El puesto de trabajo que agrupa la mayor parte de la plantilla es el de conductor, con un 23.35% de la plantilla, siendo el 29.39% de los hombres, y sin representación femenina, seguido de OPERARIO/A ESPECIALISTA- JEFE/A DE EQUIPO (15.86%), con una mayor presencia masculina, el 19.22% frente al 2.86% de las mujeres. Existencia de un alto número de puestos con infrarrepresentación femenina, así como de puestos no mixtos. Altos puestos están masculinizados a excepción de CENTRO DE TRANSFERENCIAS, S.A. (feminizado) y GESTION Y PROTECCION AMBIENTAL (equilibrado).

Existe infrarrepresentación femenina en 20 de los 22 puestos, a excepción de Operario/a y ADMINISTRATIVO/A / SOPORTE ADMINISTRATIVO 3.

EDAD

La mayor parte de la plantilla, 439 personas, tienen más de 40, y de los cuales 407 (59.77%) se agrupa en los tramos de edad de 40 a 60 años. Los menores de 30 solo suponen el 8.81%. Todos los rangos de edad están equilibrados según la distribución de la plantilla a excepción de los mayores de 60 que está masculinizada en 11 puntos (90.63%-9.38%).

La edad media de ambos sexos es similar, siendo 43.65 años en la plantilla, 43.88 en los hombres y 42.76 en las mujeres. El promedio de edad más elevado en mujeres es en RESIDUOS INDUSTRIALES DE ZARAGOZA SA (50.91) y en hombres en GESTION Y PROTECCION AMBIENTAL (46.37)

ANTIGÜEDAD

El **43.76% de la plantilla tiene menos de 5 años de antigüedad** en la compañía, con ambos sexos con una distribución similar (44.92% de hombres y 39.29% de mujeres). La mayor parte de las mujeres y de los hombres tienen una antigüedad, en primer lugar, de 0 a 5 años y en segundo lugar de 15 a 20 años las mujeres, y 10 a 15 los hombres.

La antigüedad media es de 9.49 años, siendo similar en ambos sexos (9.37 mujeres y 9.92 hombres).

CENTRO DE TRANSFERENCIAS, S.A. es la sociedad con mayor antigüedad, con 18.58 años, y ECOCEUTA, S.L la que menos antigüedad tiene con 6.98 años.

ACCESO AL EMPLEO

Procesos de selección de las sociedades negociadas, se inicia en función de las diferentes necesidades de la organización, principalmente para Cobertura de vacantes de puestos fijos: por bajas voluntarias, enfermedades, jubilaciones, cobertura temporal de puestos ocasionalmente vacantes (sustituciones de IT, permisos de maternidad/paternidad, lactancia, etc.)

En cuanto a las incorporaciones en los últimos 3 años, 2 sociedades tienen un ligero incremento de incorporación femenina, 1 se asemeja a la distribución de la plantilla de la sociedad, y en 3 hubo una escasa incorporación de trabajadoras.

No se dispone de ningún dato sobre las subrogaciones.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

Debido a la base de datos existente en las sociedades antes descritas, no se tiene ningún registro de las promociones realizadas en los últimos años.

FORMACIÓN

La distribución de las personas formadas es similar a la de la plantilla, con un 79.84% de hombres y 20.16% de mujeres. De las 681 personas del plan, se han formado en igualdad 93 sociedades, con una distribución del 56.99%-43.01% hombres y mujeres respectivamente, estando esta formación feminizada en un 22,45%.

La plataforma de la empresa facilita la realización de acciones formativas, al ser el formato online adecuado para llevarse a cabo en cualquier momento y lugar.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Las diferencias salariales detectadas son esencialmente por las diferencias de categoría y los altos puestos masculinizados. Falta una masa crítica en los puestos para poder hacer una comparativa significativa debido a que son puestos no mixtos.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El 97.65% de la plantilla tiene reportada una jornada a Tiempo Completo.

El 2.35% tiene reportada una jornada a tiempo parcial. Las mujeres tienen mayor porcentaje de parcialidad que los hombres, con un 6.43% de las trabajadoras frente a un 1.29% de los trabajadores.

BAJAS Y ABSENTISMO

El principal motivo de baja es el de fin de contrato, siendo en ambos sexos el motivo de baja más predominante.

La principal causa de absentismo es Enfermedad, sin tener un desglose más detallado de esta información.

CONDICIONES LABORALES

Tipo de contrato

El 90.01% de los contratos son indefinidos, y el 9.99% temporales.

El contrato mayormente utilizado en la empresa es el Contrato Indefinido a Tiempo completo (88.84%) donde encontramos un 86.43% de las mujeres frente a un 73.45% de los hombres.

Los contratos temporales tienen una distribución similar en ambos sexos, ya que corresponden a un 26.61% de las mujeres y un 89.46% de los hombres.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

La empresa ha realizado un análisis para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral. No se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres al margen del esfuerzo físico específico.

Los riesgos psicosociales (al igual que cualquiera otro) se han de evaluar cuando son identificados. Todos los técnicos del Servicio de Prevención Mancomunado, tienen el máster de nivel superior en Ergonomía y Psicología aplicada en el trabajo y, por tanto, la cualificación suficiente.

Las sociedades utilizan el II Protocolo de acoso laboral creado en noviembre de 2016. La plantilla los conoce, ya que se le da difusión.

No consta que durante los últimos 12 meses no se ha producido ninguna denuncia relacionada con acoso por razón de sexo y/o acoso sexual

AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para realizar la auditoria retributiva se ha elaborado una valoración de puestos de igual valor a través del método IPE ([Anexo III](#)). Esta metodología parte de un análisis de la empresa según el nivel de facturación y de plantilla, que junto con las funciones de cada puesto de trabajo, aporta un número comprendido entre 40 y 80.

En las auditorias retributivas realizadas en las 6 sociedades se ha detectado estos como los principales problemas:

- Los datos globales muestran diferencias significativas que se justifican al realizar una comparativa de toda la población, habida cuenta de que las mujeres representan menos de un 25% y la mayor presencia de mujeres se encuentra en

posiciones de menor responsabilidad (y, en consecuencia, de mayor compensación)

- Destacan las diferencias en antigüedad, donde se aprecia que los hombres que ocupan posiciones de mayor jerarquía tienen significativamente más antigüedad que en el caso de las mujeres
- El resto de complementos se muestra con alguna diferencia más elevada en favor de los hombres, debida a complementos ligados al puesto de trabajo percibidos principalmente por hombres y situados en puestos de mayor responsabilidad, lo que representa mayor complemento.
- En muchas sociedades la comparativa por género y posición de igual valor resulta difícil al no existir masa crítica suficiente que permita una comparativa fiable.

El plan de acción planteado para las sociedades es:

- Incorporación de mujeres a la plantilla en altos puestos.
- Corrección la segregación horizontal y vertical.
- Revisión anual con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas.
- Revisión de las retribuciones de las nuevas incorporaciones para garantizar equidad en cuanto a la experiencia y conocimiento y la retribución.

Tras todo esto, se ha elaborado un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de dicha implantación y seguimiento, ubicadas en el EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN del presente documento.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en las sociedades del presente Plan el **principio de Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.

2. Garantizar en la empresa la **ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una **representación equilibrada** de mujeres y hombres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación
3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación
4. Estudiar la evolución de la plantilla
5. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
6. Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.
7. Estudiar las categorías profesionales.
8. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación
9. Unificar los nombres de los puestos de igual valor
10. Análisis y valoración de un puesto de trabajo diferente, cada año, durante la vigencia del plan
11. Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa
12. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
13. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción
14. Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
15. Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.
16. Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en las promociones a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.
17. Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras todo ello al objeto de alcanzar el

principio de igualdad retributiva en cada grupo profesional/nivel teniendo en cuenta los distintos convenios colectivos aplicables en las empresas y centros de trabajo.

18. Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
19. Analizar las diferencias salariales por centro de trabajo.
20. Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
21. Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla
22. Reducir las barreras existentes para la contratación de las mujeres.
23. Favorecer la conciliación de la plantilla
24. Facilitar y promover los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras
25. Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo
26. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
27. Fomentar el acceso de mujeres en la empresa.
28. Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.
29. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
30. Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.
31. Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
32. Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género
33. Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género
34. Fomentar una cultura de igualdad en la compañía
35. Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras
36. Analizar el grado de conocimiento.

6. TABLA RESUMEN

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES Y OBJETIVOS		
EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS
PROCESO SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.	Realizar un estudio semestral sobre tipos de contrataciones para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad.
		Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.
	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.
		Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad, así como en la web de Sertego.
		Garantizar que las personas que participan en los procesos de selección tienen formación en igualdad.
		Se trasladará a los proveedores de selección la importancia de que dispongan de un plan de igualdad, así como se enviará el presente plan para que puedan actuar en consonancia.

PROCESO SELECCIÓN CONTRATACIÓN	DE Y	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación	Información semestral a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las candidaturas recibidas, y composición final, segregadas por sexos de cada vacante parametrizada interna o externa publicada, por empresa.
			Realización de una Guía de entrevista estructurada basada en los valores de Sertego, para evitar sesgos inconscientes, con perspectiva de género.
		Estudiar la evolución de la plantilla	Elaborar una base de datos sobre las subrogaciones realizadas.
		Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	Informar a los cargos con responsabilidad dentro de la empresa de la distribución de la plantilla.
			Informa a las empresas colaboradoras de las políticas de igualdad de la compañía y objetivo de incorporar mujeres
	Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.	Velar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		Estudiar las categorías profesionales.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación	En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias
	Unificar los nombres de los puestos de igual valor	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valor, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas
	Análisis y valoración de un puesto de trabajo diferente, cada año, durante la vigencia del plan	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valor, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas
FORMACIÓN	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).
		Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
		Cada año se integrará la formación en igualdad en el plan de formación anual

FORMACIÓN	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Creación de un sistema de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc.
		Facilitar el acceso a toda la oferta de formación que tiene la empresa
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis desgregado por sexo.
	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.
		Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.
	Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.	Publicitar en el tablón de anuncios de cada centro las vacantes.
Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en las promociones a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.	Revisión de las promociones realizadas en las empresas, con el fin de detectar las barreras existentes respecto al género.	

CONDICIONES TRABAJO RETRIBUCIÓN	DE Y	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras todo ello al objeto de alcanzar el principio de igualdad retributiva en cada grupo profesional/nivel teniendo en cuenta los distintos convenios colectivos aplicables en las empresas y centros de trabajo.	Realización de un estudio salarial de la empresa mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.
		Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.
		Analizar las diferencias salariales por centro de trabajo.	Realización de un estudio salarial por centros de trabajo de más de 30 personas mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
		Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla	Estudio de los centros para saber si es posible habilitar espacios para lactancia.
		Realizar un estudio de puestos para conocer la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y de salida.
	Reducir las barreras existentes para la contratación de las mujeres.	Realizar un estudio por centro de trabajo de aquellas instalaciones y equipamiento que pudieran ser identificadas como un obstáculo para la contratación de mujeres.
	Favorecer la conciliación de la plantilla	Favorecer la desconexión digital

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Facilitar y promover los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras	<p>Analizar el uso flexible de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.</p>
	Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con personas dependientes de primer grado a su cargo
	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca la incorporación de mujeres en los puestos donde este infrarrepresentada en caso de tener los mismos méritos y competencias.
INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	Fomentar el acceso de mujeres en la empresa.	Establecer acuerdos con otras entidades públicas y/o privadas (instituto de la mujer, ONU Mujeres, etc.) que ayuden a favorecer la entrada de mujeres en la empresa.
	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	Realizar campañas anuales para favorecer la captación del talento femenino, entre alumnas de Secundaria, Formación Profesional y Universitarias.

SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
		Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
		Control de las bajas de la empresa.
		Crear un mecanismo rápido de contacto para las personas que hayan sufrido algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo.
	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia
		Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.
		Elaborar una Guía del embarazo y la lactancia
		Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género

VIOLENCIA DE GENERO	Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de genero	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.
	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero	Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.
		Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma
		Designar una persona referente para personas víctimas de violencia de genero.
	Mejorar las medidas establecidas por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.
		Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).

VIOLENCIA DE GENERO	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género
CULTURA Y COMUNICACION	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía	Difusión del Plan de igualdad.
		El personal de nueva incorporación recibirá formación en materia de Igualdad y Protocolo contra el acoso
		Comunicar a la plantilla la existencia de la comisión de seguimiento.
	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora y el 23 de marzo, campaña específica de conciliación y corresponsabilidad.
	Analizar el grado de conocimiento	Realizar encuesta a las personas trabajadoras sobre el conocimiento de las medidas establecidas en el Plan y su percepción sobre las mismas.

7. FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.1	Realizar un estudio semestral sobre tipos de contrataciones para traslado a Comisión de seguimiento de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para garantizar que la incorporación del nuevo personal se lleva a cabo sin sesgos de género, se realizará un seguimiento anual de la evolución de las nuevas incorporaciones bajo criterios neutrales. Dicho estudio se enviará a la comisión de forma previa a reunirse, para poder detectar posibles desviaciones no deseadas, teniendo en cuenta siempre la distribución detectada en el diagnóstico previo al plan de igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none">• Recursos humanos: Personal técnico de igualdad y personal de RRHH.• Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de las nuevas incorporaciones por sexo
PERSONAS RESPONSABLES	Lo llevará a cabo el departamento de RRHH a través de la base de datos de la empresa.

TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Informes de la base de datos con los ítems: distribución de hombres y mujeres de nuevas incorporaciones según el tipo de contrato, grupo profesional y puestos · Acta de la reunión de seguimiento de la Comisión de igualdad donde se presenta el informe. 		

MEDIDA 1.2	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de crear un proceso de equidad en los diferentes puestos, frente a candidaturas de igual valor se potenciará el en proceso de selección, las candidaturas femeninas, donde exista infra representación femenina, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación y resto de normativa aplicable.</p> <p>Para realizar esta medida será necesario tener presente la distribución de cada categoría profesional por sexo, poniendo como objetivo aumentar la presencia femenina en un 5% en los puestos infrarrepresentados.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas candidaturas.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de cada categoría profesional por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento realizado de la composición de las diferentes áreas por sexo. Nº de mujeres incorporadas en categorías donde se encuentran infrarrepresentadas. Impacto de la medida en el equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes categorías 		

MEDIDA 1.3	Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Mediante la utilización de un lenguaje inclusivo y unos canales neutros, se busca garantizar que no existan sesgos o barreras de género a la hora de acceder a la empresa. De una manera neutra se puede llegar a todo el público objetivo y ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres.		

GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, y Personal de selección. Recursos materiales: material informático para cumplimentar las ofertas de empleo y remitirlas para su publicación a los canales de empleo más adecuados. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas de empleo revisadas y publicadas en un lenguaje inclusivo. Número y tipo de canales utilizados para la publicación de la oferta. Número de mujeres y hombres contratados, por categoría o puesto. 		

MEDIDA 1.4	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa del compromiso de Empresa con la igualdad, así como en la web de Sertego.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El compromiso se incluirá en el apartado “descripción de la empresa” de la oferta de empleo o “Trabajo con nosotros/as” de la web corporativa. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se revisará la redacción de la oferta que deberá estar en lenguaje inclusivo para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.</p> <p>De igual manera, este compromiso se publicará en la página web de Sertego, buscando incentivar la inscripción de mujeres sobre todo en las ofertas de trabajo de dpto. o áreas masculinizadas.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. • Recursos materiales: material informático para cumplimentar las ofertas de empleo en los diferentes canales de Empleo. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de ofertas publicadas en el año. • N.º de ofertas con el compromiso de igualdad • Compromiso publicado en la web 		

MEDIDA 1.5	Garantizar que las personas que participan en los procesos de selección tienen formación en igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de selección, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.		
GRUPO DESTINATARIO	personas responsables de proponer candidatos y candidatas y evaluar posibilidades de selección		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que participen en las selección • Nº de personas formadas disgregado por sexo. • Nº horas de formación por persona.
--	--

MEDIDA 1.6	Se trasladará a los proveedores de selección la importancia de que dispongan de un plan de igualdad, así como se enviará el presente plan para que puedan actuar en consonancia.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desde las empresas, trasladará a los proveedores de selección la importancia de que dispongan de un plan de igualdad, para trabajar en consonancia con el compromiso de las empresas por la igualdad. Para indicar cuales son los valores actuales de la empresa se le enviará el plan de igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	Proveedores de selección
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la formación de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Carta o documento en el cual conste dicha comunicación por parte de la empresa.		

MEDIDA 1.7	Información semestral a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las candidaturas recibidas, y composición final, segregadas por sexos de cada vacante parametrizada interna o externa publicada, por empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trasladará un informe a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las candidaturas recibidas parametrizadas, así como, las composiciones en la “terna final”. Se indicará si la vacante parametrizada es cubierta de manera interna o externa.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Semestral	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - N.º vacantes publicadas - N.º candidaturas recibidas por sexos por empresa - N.º de personas por sexo en la terna final por empresa 		

MEDIDA 1.8	Realización de una Guía de entrevista estructurada basada en los valores de Sertego, para evitar sesgos inconscientes, con perspectiva de género.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecer una guía de empresa en las entrevistas de selección, basada en los valores de Sertego. De esta manera se evitarán sesgos inconscientes, manifestados a través de determinadas preguntas de carácter personal no relevante para el puesto de trabajo. Así, se valorará las competencias curriculares de los candidatos, en atención al puesto a ocupar, prescindiendo de información personal o de otra índole, que resulte irrelevante.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar la revisión de los cuestionarios. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Guía realizada. - Envío a la comisión para su posterior análisis con carácter previo a su publicación - Envío a la comisión. - Envío a las personas que gestionan los procesos de selección. 		

MEDIDA 1.9	Elaborar una base de datos sobre las subrogaciones realizadas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar la evolución de la plantilla

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Elaborar un sistema de base de datos en el que poder detectar las subrogaciones realizadas en el periodo de vigencia del plan de igualdad, disgregado por sexo, así como las condiciones laborales de cada una de ellas.</p> <p>Se podrá estudiar el impacto de las subrogaciones en el global de la plantilla, así como en la distribución de hombres y mujeres. De esta manera, se completará el diagnóstico básico, con la información de la plantilla subrogada.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de las subrogaciones por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Sistema de recogida de datos. · Informe anual con subrogaciones por sexo 		

MEDIDA 1.10	Informar a los cargos con responsabilidad dentro de la empresa de la distribución de la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Poner en conocimiento de los cargos con responsabilidad dentro de la empresa el objetivo de esta de dar prioridad a los casos de infrarrepresentación femenina. Para ello se le enviará de manera anual la distribución de los diferentes puestos por hombres y mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Puestos con responsabilidad en la empresa.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de cada categoría profesional por sexo y el envío de dicha información. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Documento de información a responsables de selección y de contratación, revisados en la comisión de seguimiento. Evidencia de traslado a la comisión. 		

MEDIDA 1.11	Informa a las empresas colaboradoras de las políticas de igualdad de la compañía y objetivo de incorporar mujeres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se informará a las empresas colaboradoras en selección de los objetivos y políticas de selección, siguiendo el principio de Igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.</p> <p>Además, se firmarán compromisos con las empresas de selección de presentar candidaturas equilibradas para los distintos puestos, siempre que se acuda a dichas empresas. En caso de no poder presentarlas, buscar al menos 1 alternativa para cumplir con la medida</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Empresas externas que realicen selección de personal		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para evidenciar el compromiso 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	DE Y	- Nº de comunicaciones realizadas.
--	-------------	------------------------------------

MEDIDA 1.12	Velar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará un estudio de los requisitos solicitados para los diferentes puestos con el objetivo de crear un criterio objetivo y transparente de las necesidades de la candidatura. Se pondrá especial atención la formación y la experiencia, evitando una infravaloración o una sobrevaloración de cualquiera de estos requisitos.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Traslado de la medida a las/os responsables de los centros de selección. • Análisis de los requisitos exigidos en la búsqueda de empleo. • Aportación previa a las reuniones de la comisión de seguimiento, de al menos 5 anuncios de vacantes por empresa para su análisis con perspectiva de género; lenguaje, requisitos, inclusión de habilidades transversales de género en los requisitos
--	---

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 2.1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar las categorías profesionales.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Anualmente se llevará a cabo un estudio del equilibrio/desequilibrio por sexo en la empresa por categorías. Con los resultados del estudio se realizará un informe anual que se llevará a Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de cada categoría profesional por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de un informe con los datos desagregados por sexo y categorías. Evidencia de traslado a la comisión. 		

MEDIDA 2.2	En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres según la modalidad de contratación

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Las medidas de acción positiva son acciones colectivas tendentes para proporcionar ventajas concretas al colectivo marginado o en situación de desigualdad social. La acción positiva consiste en el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres. En el caso de los contratos temporales que han sido tradicionalmente feminizados por el hecho de la conciliación familiar y la asignación tradicional de los roles y las tareas domésticas, se favorecerá su conversión a contratación indefinida por medio de acciones positivas facilitando la equidad entre ambos sexos.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla con contratos temporales		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de la composición de tipo de contrato por sexo 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · N°. de mujeres y hombres contratados/as con contratos temporales. · N°. de mujeres y hombres contratados/as con contratos indefinidos. · N°. de acciones positivas implantadas en caso de empate.
--	---

MEDIDA 2.3	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valor, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas
OBJETIVO ESPECÍFICO	Unificar los nombres de los puestos de igual valor
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Con el fin de tener un estudio claro de la distribución de categorías en las distintas empresas, se elaborará un método de valoración de puestos de igual valor, para facilitar la información relevante en la comisión a través de este criterio.</p> <p>Se priorizará la posibilidad de utilizar la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad. En caso de encontrar dificultades, se trasladará a la comisión de seguimiento con las evidencias pertinentes.</p>
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para realizar la valoración de puestos de igual valor. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Metodología de puestos de igual valor trasladada. · Traslado a la comisión de igualdad. 		

MEDIDA 2.4	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valor, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Análisis y valoración de un puesto de trabajo diferente, cada año, durante la vigencia del plan		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de tener un estudio claro de la distribución de categorías en las distintas empresas, anualmente, se realizará un la valoración de 1 puesto de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para realizar la valoración de puestos de igual valor. 		

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnica de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Metodología de puestos de igual valor trasladada. · Traslado a la comisión de igualdad. 		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 3.1	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. En este sentido, la plantilla recibirá formación en materia de sensibilización de género, y acoso sexual por razón de sexo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará información de sensibilización de género como parte de la formación obligatoria dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen.		

GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal Técnico del equipo de Formación, responsables del centro, y personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para la inclusión del módulo formativo. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal Técnico del Departamento de Formación, Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la persona técnico de igualdad referente y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> N.º de nuevas incorporaciones desgregado por sexo. Nº de plantilla total. N.º de personas formadas de nueva incorporación y horas impartidas desgregado por sexo. N.º de personas formadas del total de la plantilla y horas impartidas desgregado por sexo. 		

MEDIDA 3.2	Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se dotará a las personas responsables de liderar equipos de las herramientas necesarias para incorporar la igualdad de forma transversal en toda la cultura organizativa, así como para detectar desigualdades y discriminaciones en las prácticas de gestión.		
GRUPO DESTINATARIO	Mandos intermedios, jefaturas del Servicio, personas con personal a cargo y personal Directivo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de Formación, responsables del centro, y técnico de igualdad. • Recursos materiales: medios digitales necesarios para la impartición de la formación. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de formación, responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de personas en puestos de dirección y mandos intermedios. • N.º de personas formadas disgregado por sexo. • N.º de horas formativas. 		

MEDIDA 3.3	Cada año se integrará la formación en igualdad en el plan de formación anual		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>El Plan de formación anual de Sertego, incluirá formación voluntaria para la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad.</p> <p>La modalidad de impartición será a través de píldoras on line con el objetivo de llegar al mayor número posible de trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Adicionalmente y ante situaciones que la empresa lo considere, o bajo petición de la comisión de seguimiento, podrán ponerse en marcha acciones formativas e informativas puntuales.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2022

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de presencia de formaciones de igualdad en el plan de formación anual.
--	--

MEDIDA 3.4	Creación de un sistema de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de realizar una evaluación y un seguimiento de las formaciones impartidas por cada persona trabajadora y además desagregado por sexos, se creará una base de datos que recoja el tipo de formación, duración, modalidad y puesto de trabajo, así como si son formaciones capacitantes para promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Formación, responsables del centro, y técnico de igualdad. Recursos materiales: medios digitales necesarios para la recogida de datos de las formaciones. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de formación, responsables del centro y la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de seguimiento y evaluación creado. • N.º. de hombres y mujeres que asisten a formaciones, por tipo, duración y modalidad. • Elaboración de un informe con los datos desgregados por sexo de: tipo de formación, duración, modalidad, etc.
--	--

MEDIDA 3.5	Facilitar el acceso a toda la oferta de formación que tiene la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se buscarán mecanismos para que la oferta de formación de las empresas sea de fácil acceso para la plantilla. Se fomentará así la participación en las formaciones por las personas interesadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	DE Y	Mecanismo de información y solicitud de las formaciones para toda la plantilla. (revisión anual)
--	-------------	--

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 4.1	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis desgregado por sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los procesos de promoción		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para poder llevar un estudio y seguimiento de las promociones realizadas en la empresa, se creará un sistema de recogida de datos desagregado por sexo. Dicha información se trasladará a la comisión de seguimiento, para su análisis.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de las promociones 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del sistema • Elaboración de informes anuales de promoción.
--	---

MEDIDA 4.2	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ante una vacante de promoción interna, a igualdad de méritos, y capacidad, tendrán preferencia las mujeres en los puestos infrarrepresentados, con el fin de revertir la segregación vertical detectada.		
GRUPO DESTINATARIO	Las trabajadoras en procesos de promoción.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático necesario para realizar el proceso. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de promociones disgregado por sexo. · Nº de procesos en situación de empate. · Nº de procesos con acciones positivas.
--	--

MEDIDA 4.3	Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ante la ausencia de mujeres en puestos de conducción, se facilitará el acceso a la obtención del carnet de conducir tipo B2/C/C+CAP, a través de la suscripción de dichos acuerdos, con el fin de favorecer las promociones internas. De esta manera se aumentará la presencia femenina en este puesto tan masculinizado históricamente.
GRUPO DESTINATARIO	Las mujeres que deseen promocionar a puestos de conducción.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático necesario para realizar el proceso.

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de solicitudes • n° de mujeres formadas. • N° de mujeres incorporadas en conductor 		

MEDIDA 4.4	Publicitar en el tablón de anuncios de cada centro las vacantes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de favorecer la transparencia en la empresa, se publicará en el tablón de anuncios de cada centro aquellas vacantes de la empresa, siempre que sea posible por casuísticas justificadas del proceso de selección. Serán para las ofertas externas e internas, indicando sus requisitos, específicas de la empresa a la que pertenecen e intentando cumplir con un plazo mínimo de 1 semana de antelación al cierre de recogida de candidaturas. En aquellos casos que no sean posible su publicación deberá justificarse.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de selección, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de vacantes publicadas en cada Centro de trabajo cumpliendo esta medida.		

MEDIDA 4.5	Revisión de las promociones realizadas en las empresas, con el fin de detectar las barreras existentes respecto al género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar los obstáculos, impedimentos o barreras existentes en las promociones a posiciones de actividades masculinizadas de cara a promover medidas que impulsen o favorezcan la superación de tales dificultades.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Obtención de información en aquellos procesos de promoción en los que no existan candidaturas de mujeres o estas no lleguen al 10% respecto a los posibles impedimentos, dificultades, obstáculos o barreras que estén dado lugar a ello.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe realizado sobre las causas de la falta de presencia femenina en las promociones		

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 5.1	Realización de un estudio salarial de la empresa mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras todo ello al objeto de alcanzar el principio de igualdad retributiva en cada grupo profesional/nivel teniendo en cuenta los distintos convenios colectivos aplicables en las empresas y centros de trabajo.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para alcanzar el principio de igualdad retributiva es necesario analizar las causas de las brechas salariales detectadas en el diagnóstico de igualdad. Para ello, a partir del estudio salarial elaborado previamente, se realizará: una evaluación de los puestos de trabajo que incluya factores como complementos salariales y condiciones laborales asociadas al puesto); y un análisis de las causas de las brechas detectadas, que pueda justificar que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p> <p>Para realizar dicho estudio se tendrán en cuentas y se revisarán las estructuras salariales conforme los diferentes convenios colectivos aplicables en cada uno de los centros de trabajo al objeto de tener una base comparativa correcta, analizándose para ello todos conceptos retributivos que vienen siendo de aplicación.</p> <p>Una vez realizado, de haberse detectado desigualdades y siempre que no esté justificado por razones relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, se llevarán a cabo las acciones pertinentes.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	<p>La comisión de seguimiento.</p>		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos responsables del centro, Técnico de igualdad. • Recursos materiales: aplicación utilizada para generar la base de datos retributivos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	<p>Técnicos y Técnicas de Recursos Humanos, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.</p>		
TEMPORALIZACIÓN	<p>Anual</p>	CALENDARIO	<p>1 Semestre de 2023</p>

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio salarial realizado. • Registro retributivo equiparado. • Adjuntar Resultados del estudio. • Análisis y justificación de las posibles brechas detectadas. • Listado de acciones para corregir las desigualdades detectadas implantadas.
--	--

MEDIDA 5.2	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la información y transparencia del sistema retributivo, eliminando posibles brechas salariales detectadas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.</p> <p>A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extra salariales.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos. Técnico de igualdad y responsables del centro, • Recursos materiales: aplicación utilizada para generar la base de datos retributivos.

PERSONAS RESPONSABLES	Técnicos y Técnicas de Recursos Humanos, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Adjuntar un informe desgregado por sexo con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según categoría profesional o puestos de igual valor. 		

MEDIDA 5.3	Realización de un estudio salarial por centros de trabajo de más de 30 personas mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar las diferencias salariales por centro de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar registro retributivo y auditoria salarial por centro, al objeto de evitar el denominado “tamaño del efecto” o “campana de gauss” es decir que la media y global oculte situaciones alejadas de la misma.		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos responsables del centro, Técnico de igualdad. Recursos materiales: aplicación utilizada para generar la base de datos retributivos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Técnicos y Técnicas de Recursos Humanos, responsables del centro, y la persona técnica de igualdad referente.		

TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del Plan	CALENDARIO	Inicio 1 Semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio salarial realizado de centros de más de 30 trabajadores. • Adjuntar Resultados del estudio. • Análisis y justificación de las posibles brechas detectadas. • Listado de acciones para corregir las desigualdades detectadas implantadas. 		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 6.1	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para fomentar que los hombres asuman, en igualdad con las mujeres, las responsabilidades domésticas y familiares, la empresa llevará a cabo acciones de sensibilización, que podrán consistir en campañas en las redes sociales, cartelería y trípticos por los centros, así como charlas específicas, compartidas previamente por la Comisión de Seguimiento.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla. Especialmente dirigidas a los hombres.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar las campañas 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnico de igualdad referente, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad. • Campaña de sensibilización diseñada y puesta en marcha. • N° de hombres, por centros, que han asistido a las charlas de sensibilización. • N° de carteles y trípticos, por centros, repartidos. • Impacto de la medida en el n° de hombres que se acogen a medidas o permisos de conciliación. 		

MEDIDA 6.2	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la corresponsabilidad y la conciliación con el ámbito familiar.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de establecer medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se elaborará un Plan de corresponsabilidad. En este se agruparán todas las medidas del plan de igualdad que tengan como objetivo fomentar una adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Una vez se haya elaborado el Plan de conciliación, se enviará a todas las personas con puestos de responsabilidad de las empresas y a la plantilla que aplica este plan, con la finalidad de promocionar el uso corresponsable de las medidas y permisos recogidos en el Plan.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para realizar la guía. 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de RRHH, la persona técnica de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan; • Contenido del Plan; • Nº de medidas recogidas • Difusión de dicho plan. 		

MEDIDA 6.3	Estudio de los centros para saber si es posible habilitar espacios para lactancia.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará un estudio de los centros de trabajo para poder localizar espacios potenciales para la creación de salas de lactancia.		
GRUPO DESTINATARIO	Todas las trabajadoras con infantes lactantes.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: espacio en los centros de trabajo. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº de centros en las sociedades. Nº de centros Nº de centros en los que se detecte la posibilidad de crear espacios de lactancia. 		

MEDIDA 6.4	Realizar un estudio de puestos para conocer la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y de salida.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la gestión del tiempo a la plantilla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para conocer la situación actual de Sertego, se realizará un estudio de los puestos para conocer si existe posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y de salida de la plantilla, así como la posibilidad de implantación de teletrabajo inclusive la opción de 1 día a la semana, con el fin de facilitar la conciliación. El objetivo final será flexibilizar el horario en los puestos donde sea posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar este informe 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio realizado - Nº de personas y puestos a las que aplicaría dicha flexibilidad. 		

MEDIDA 6.5	Realizar un estudio por centro de trabajo de aquellas instalaciones y equipamiento que pudieran ser identificadas como un obstáculo para la contratación de mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir las barreras existentes para la contratación de las mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Estudio específico segregado por sexo, que incluya Nº personas trabajadoras,</p> <p>-Por áreas: producción o taller, administración: baños hombre-mujer o mixtos, vestuarios hombre-mujer o mixtos, vestuarios con ducha hombre mujer-mixto.</p> <p>- General: chalecos, calzado y ropa personal con tallaje femenino, disponibilidad EPIs para mujeres. Salas de lactancia</p> <p>Se elaborará una plantilla de documento a la espera de tener esa información cumplimentada en rango de 6 meses, con el fin de tener el informe realizado al año.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el informe 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de PRL, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de plantilla - recogida de la información de los diferentes centros. - informe final con las conclusiones del Estudio Realizado, que debe incorporar las medidas de corrección y cuando se llevaran a cabo. 		

MEDIDA 6.6 Favorecer la desconexión digital	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer la conciliación de la plantilla
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para recalcar el compromiso por la desconexión digital, se realizarán campañas difundiendo la Política de desconexión digital. En la medida de lo posible se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de selección, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático y medios para la comunicación de la campaña.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan
	CALENDARIO 2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de difusión de la política de desconexión digital. • Creación de un sistema de aviso cuando se envíen correos fuera del horario laboral

MEDIDA 6.7		Analizar el uso flexible de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar y promover los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará un análisis del uso flexible de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para conocer los intereses de la plantilla, así como las necesidades.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar dicho análisis 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 Semestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis realizado. (nº permisos por centros de más de 30 trabajadores y foto genérica, y resultado). - Envío a la comisión de igualdad. 		

MEDIDA 6.8	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar y promover los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La persona trabajadora que se encuentre en periodo de excedencia, conforme a lo previsto en el Art. 46.3 ET, por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, tendrá derecho a un tiempo de reserva de puesto de trabajo de 18 meses.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo • Nº de personas que han vuelto a los 18 meses y puesto de incorporación.
--	---

MEDIDA 6.9	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con personas dependientes de primer grado a su cargo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudiar y facilitar siempre que sea posible la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla para quienes tengan personas dependientes de primer grado a su cargo, cuando lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras con personas dependientes de primer grado a su cargo
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para realizar el procedimiento, así como el registro de las solicitudes realizadas.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plantilla disgregada por sexo. • N° de solicitudes disgregada por sexo. • N° de solicitudes aceptadas disgregada por sexo. 		

EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 7.1	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca la incorporación de mujeres en los puestos donde este infrarrepresentada en caso de tener los mismos méritos y competencias.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mayor rango jerárquico, se llevarán a cabo acciones positivas durante el proceso selectivo, en caso de empate, a las mujeres.</p> <p>En los procesos de selección, ante dos candidaturas de diferente sexo pero que ambas aportan el mismo valor, en lo que se refiere a formación, experiencia profesional, competencias, etc., se favorece al sexo femenino donde exista infrarrepresentación.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Selección, responsables del centro, y técnico de igualdad. Recursos materiales: medios digitales necesarios para registrar los procesos de selección. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de selección, responsables del centro, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos de selección realizados. Número de mujeres en los procesos de selección en relación al número de hombres. Número de mujeres contratadas. 		

MEDIDA 7.2	Establecer acuerdos con otras entidades públicas y/o privadas (instituto de la mujer, ONU Mujeres, etc.) que ayuden a favorecer la entrada de mujeres en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar el acceso de mujeres en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán acuerdos, como mínimo 2 durante la vigencia del plan, con entidades públicas y/o privadas para aumentar la entrada de mujeres en la empresa, siendo un sector muy masculinizado.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres en búsqueda de empleo.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de colaboraciones, - Nº contrataciones conseguidas por esta medida 		

MEDIDA 7.3	Realizar campañas anuales para favorecer la captación del talento femenino, entre alumnas de Secundaria, Formación Profesional y Universitarias.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar campañas anuales para favorecer la captación del talento femenino, entre alumnas de Secundaria, Formación Profesional y Universitarias planificar anualmente las campañas de difusión que se realizarán en Institutos de secundaria y de Formación Profesional, entre los alumnos de perfil tecnológico o de perfil análogo, así como en Universidades, con el objetivo de la captación del talento femenino, visibilizando la practicas de empresa del sexo infrarrepresentado en la empresa. Dichas campañas, se realizarán estratégicamente en aquellas CCAA donde		

	<p>el índice de desempleo juvenil sea especialmente acusado, así mismo, se favorecerá que se realicen este tipo de campañas coincidiendo con las efemérides de los días internacionales de la mujer y la niña en la ciencia y el día internacional de la mujer trabajadora.</p> <p>Se intentará llegar al 15% de mujeres contratadas de estas campañas.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Alumnado de los centros seleccionados.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material para la campaña de sensibilización. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de formación, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de universidades e institutos contactados; • Nº de sensibilizaciones 		

EJE 8: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8.1	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con el artículo 48 de la LO 3/2007, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denunciar o reclamaciones que puedan formularse. Por ello, se actualizará un Protocolo que aborde todas las situaciones que puedan darse, así como los mecanismos de denuncia e investigación. Se conformará una Comisión de Investigación que conozca e investigue los casos existentes. Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los medios internos de los que dispone la empresa (por medio de carteles, trípticos y mailings).
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla de la empresa.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal de Recursos Humanos, técnico de igualdad y responsables del centro, Recursos materiales: medios digitales necesarios para la revisión y difusión del documento.
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.

TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del protocolo. • Negociación con la parte social. • Difusión a la plantilla. 		

MEDIDA 8.2	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se determinarán las personas que intervendrán en la recepción de posibles denuncias y en activar el protocolo de prevención y atención a posibles denuncias. Las personas responsables de la intervención asumirán la responsabilidad de elaborar un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones que se desarrollan anualmente y que cuantificará:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Nº de solicitudes de información. · Nº de actuaciones de procedimiento informal. · Nº de actuaciones de procedimiento formal. · Tipo de intervención y resolución realizada. <p>Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las posibles personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis, por lo tanto, el informe de actuaciones no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas usadas del plan de igualdad.</p> <p>Este informe será presentado anualmente a Comisión de Igualdad para su conocimiento y seguimiento adecuado del cumplimiento de la medida.</p>

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Personal responsable de actuación en situación de acoso sexual, y la persona técnico de igualdad. Recursos materiales: medios digitales necesarios para el registro de datos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Informe de actuaciones elaborado. Resultados cuantitativos y cualitativos del informe. Informe de actuaciones presentado anualmente a Comisión de Igualdad. 		

MEDIDA 8.3	Control de las bajas de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de desigualdad por razón de sexo.		

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se realizará periódicamente la recopilación de los datos relativos a las bajas de empresa, con el fin de asegurar que éstas se producen sin relación con la discriminación por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de bajas desagregadas por sexo. - Identificación tipología mismas. - Departamento/unidad en la que desarrolla su trabajo. - Puesto de trabajo que desempeña. - Tiempo de permanencia en la empresa. 		
GRUPO DESTINATARIO	La comisión de seguimiento del plan de igualdad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Informe realizado. - Envío de informe a la comisión. 		

MEDIDA 8.4	Crear un mecanismo rápido de contacto para las personas que hayan sufrido algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se elaborará un canal de contacto rápido para favorecer la comunicación con aquellas personas que hayan podido sufrir algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo. Se protege así a la posible víctima en una situación de vulnerabilidad, facilitándole la puesta en marcha del protocolo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el canal de comunicación y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 semestre de 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Canal de comunicación creado 		

MEDIDA 8.5	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir el principio básico de conducta en la empresa de eliminación de toda forma de intimidación y acoso.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Una vez diseñado y difundido el Protocolo (con los nuevos canales de denuncia y la nueva Comisión de Investigación creada), se realizará una campaña de sensibilización dirigida a toda la plantilla, que incluya los tipos de acoso (sexual y por razón de sexo), canales de denuncia y mecanismos de activación del protocolo (procedimiento informal y procedimiento formal).</p> <p>Se usarán diferentes medios con el objetivo de llegar a la totalidad de la plantilla.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y, en especial, la Comisión de investigación de casos de acoso.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Técnicos de Formación, personal de Recursos humanos, responsables del centro, y personal responsable de actuación en situación de acoso sexual, y la persona técnico de igualdad. • Recursos materiales: medios digitales necesarios para el registro de datos. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Personal de Recursos Humanos, de Formación, responsables del centro, la comisión de igualdad, y la persona técnico de igualdad referente.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2023

INDICADORES SEGUIMIENTO EVALUACIÓN	DE Y <ul style="list-style-type: none"> • Campaña de sensibilización en materia de acoso para la plantilla diseñada y puesto en marcha. • Contenido de la campaña. • Nº y tipo de canales de difusión utilizados.
---	---

MEDIDA 8.6	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta, entre otros, los factores de embarazo y lactancia cada vez que se adhiera un centro a la empresa. Cuando que se modifiquen las condiciones de trabajo se realizará una nueva evaluación. Dicha información deberá aparecer reflejada en el documento interno del departamento de Prevención de Riesgos Laborales, para trasladar la importancia de dicha evaluación.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida

PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	CALENDARIO	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • N° de centros nuevos. • N° de evaluación de riesgos. • N° de centros en los que se detecte la posibilidad de crear espacios de lactancia. 		

MEDIDA 8.7	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas. Dicho documento se dará especializado según el puesto en el que estén contratadas las trabajadoras, con el fin de personalizar la notificación al máximo posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.		

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	CALENDARIO	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del documento de riesgos durante el embarazo por puestos. • N° de mujeres embarazadas. • N° de documentos entregadas 		

MEDIDA 8.8	Elaborar una Guía del embarazo y la lactancia		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas o en lactancia, evitando posibles riesgos.		

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se elaborará una Guía del embarazo, donde se indicará el procedimiento interno a realizar en caso de informar la situación de embarazo a la empresa. Todo lo dispuesto en la Guía deberá respetar lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997.</p> <p>Se entregará el documento a todas las mujeres en las nuevas incorporaciones, junto con la documentación de los riesgos en situación de embarazo en el puesto específico de la trabajadora.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de embarazo o lactancia.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	CALENDARIO	1 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la Guía. • Nº de mujeres embarazadas. • Nº de Guías entregadas 		

MEDIDA 8.9	Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de seguridad y salud las personas con perspectiva de género evitando posibles riesgos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se revisará la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos desde una perspectiva de género con el fin de detectar cualquier posible discriminación. De esta manera se ajustará los documentos con el compromiso por la igualdad de la empresa.</p> <p>Se analizará la posibilidad de realizar reconocimientos médicos con perspectiva de género.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, responsables de PRL, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el documento y un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de PRL, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Informe sobre el análisis de dichos documentos desde la perspectiva de género. 		

EJE 9: VIOLENCIA DE GENERO

MEDIDA 9.1	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de genero
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizarán diferentes campañas para concienciar a la plantilla sobre la violencia de género, a través de cartelería, difusión de contenido audiovisual, etc. Estas campañas se concentrarán el día 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. De este modo, la sensibilización irá dirigida a visibilizar y proporcionar herramientas para erradicar la violencia física, sexual, psicológica o social, tanto en la vida pública como privada, a las mujeres sólo por el hecho de ser mujeres, haciendo hincapié en la responsabilidad social que tiene la ciudadanía de actuar ante este tipo de situaciones.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático necesario para las diferentes campañas
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> · Nº de campañas realizadas. · Nº de personas potenciales a las que ha llegado la campaña. 		

MEDIDA 9.2	<p>Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.</p>		
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género</p>		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la creación de una guía donde se recojan dichos derechos según la normativa vigente.</p> <p>De este modo, con el fin de dar a conocer entre las mujeres que manifiesten una situación de violencia de género esta guía, se entregará una copia vía e-mail o en formato físico a todas ellas cuando trasladen su situación. Además, este documento también estará disponible en la intranet, ya que es interesante que cualquier persona conozca estos derechos</p>		
GRUPO DESTINATARIO	<p>Toda la plantilla.</p>		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. • Recursos materiales: material informático para la elaboración y publicación de la guía. 		

PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía. • N.º de mujeres VVG. • N.º de guías entregadas a través de las evidencias de entrega de la guía. • Nº de visualizaciones/descargas en la intranet 		

MEDIDA 9.3	Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Para garantizar el cumplimiento de los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la creación de una guía donde se recojan dichos derechos según la normativa vigente.</p> <p>De este modo, con el fin de dar a conocer entre las mujeres que manifiesten una situación de violencia de género esta guía, se entregará una copia vía e-mail o en formato físico a todas ellas cuando trasladen su situación. Además, este documento también estará disponible en la intranet, ya que es necesario que cualquier persona conozca estos derechos</p>

GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos. - Recursos materiales: material informático para la elaboración y publicación de la guía. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de la guía. • N.º de mujeres VVG. • N.º de guías entregadas a través de las evidencias de entrega de la guía. • Nº de visualizaciones/descargas en la intranet 		

MEDIDA 9.4	Designar una persona referente para personas víctimas de violencia de genero.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<p>Se designará una persona referente en violencia de género, para que en caso de existir una trabajadora en dicha situación pueda ponerse en contacto con ella.</p> <p>Esta persona deberá tener formación en igualdad y violencia de género.</p> <p>Se elaborará una campaña de difusión para que toda la plantilla sea conocedor de esta figura en la empresa.</p>		
GRUPO DESTINATARIO	<p>Toda la plantilla, en especial, las mujeres víctimas de violencia de género de la empresa.</p>		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: personal de Recursos Humanos y Comunicación. - Recursos materiales: material informático para la difusión. 		
PERSONAS RESPONSABLES	<p>Responsables del centro, personal de RRHH y Comunicación, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente</p>		
TEMPORALIZACIÓN	<p>Toda la vigencia del plan</p>	CALENDARIO	<p>2 Semestre 2022</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Persona asignada. • Formación de dicha persona. • Campaña de difusión. • Nº de contactos recibidos. 		

MEDIDA 9.5	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se concederá un permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y localidad de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023

MEDIDA 9.6	Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones salariales de las trabajadoras víctimas de VG, mientras subsistan ambas situaciones.
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente

TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres víctimas de violencia de género • Nº de mujeres con esta condición con IT • Nº de personas con este complemento. 		

MEDIDA 9.7	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Contribuir a los gastos que pudieran derivarse de un cambio de localidad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida y tenga derecho a trasladarse de centro de trabajo y de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonar gastos de mudanza de enseres, previa aprobación del menor de los tres presupuestos presentados por la trabajadora y se le abonará contra factura, con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.
GRUPO DESTINATARIO	Personas en situación de violencia de género.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos: Responsables del centro, Técnicos del equipo, personal de RRHH, supervisores y supervisoras. - Recursos materiales: material informático para realizar el registro. 		
PERSONAS RESPONSABLES	Responsables del centro, personal de RRHH, la comisión de seguimiento y la persona técnico de igualdad referente		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres víctimas de violencia de género. • Nº de personas trasladadas a otro centro y localidad. • Nº de mujeres que han solicitado esta medida. 		

EJE 10: CULTURA Y COMUNICACION

MEDIDA 10.1	Difusión del Plan de igualdad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Velar por el conocimiento del Plan de Igualdad en todos los centros de trabajo, realizando campañas de difusión interna sobre el mismo a través de la intranet corporativa y de los canales de comunicación existentes en los centros de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, personal de Comunicación, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de Comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº de canales usados para la difusión. Nº de personas potencialmente sensibilizadas 		

MEDIDA 10.2	El personal de nueva incorporación recibirá formación en materia de Igualdad y Protocolo contra el acoso
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de transmitir el compromiso por la igualdad y la tolerancia cero a cualquier tipo de discriminación, se incluirá un apartado en la formación inicial a las nuevas incorporaciones de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, personal de Comunicación, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de Comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº de nuevas incorporaciones desgregado por sexo. Nº de personas formadas dentro de las nuevas incorporaciones. 		

MEDIDA 10.3	Comunicar a la plantilla la existencia de la comisión de seguimiento.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se creará una campaña de difusión sobre la existencia de una comisión de seguimiento para que la plantilla conozca de su existencia y pueda comunicarse con las personas de la misma en caso de ser necesario.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, personal de Comunicación, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de Comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2 Semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Campaña realizada. Nº de personas potencialmente sensibilizadas 		

MEDIDA 10.4	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora y el 23 de marzo, campaña específica de conciliación y corresponsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería y sensibilización en el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora. Se cambiará el contenido de la campaña de manera anual.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos: Responsables del centro, personal de Comunicación, supervisores y supervisoras. • Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de Comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 Semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de campañas realizadas. • Nº de personas potencialmente sensibilizadas 		

MEDIDA 10.5

Realizar encuesta a las personas trabajadoras sobre el conocimiento de las medidas establecidas en el Plan y su percepción sobre las mismas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar el grado de conocimiento		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo una encuesta a la mitad de la vigencia del Plan de Igualdad y a la finalización del mismo, al objeto de conocer la opinión y percepción de la plantilla sobre la implantación de las medidas adoptadas, como elemento de evaluación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos: Responsables del centro, personal de Comunicación, supervisores y supervisoras. Recursos materiales: material informático para realizar un seguimiento de esta medida 		
PERSONAS RESPONSABLES	El departamento de Comunicación, la persona técnico de igualdad referente, la comisión de seguimiento, así como los departamentos y áreas involucrados en la implementación de la medida.		
TEMPORALIZACIÓN	Durante la vigencia del plan	CALENDARIO	2 Semestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de la encuesta. 		

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
9	Elaborar una base de datos sobre las subrogaciones realizadas.								
10	Informar a los cargos con responsabilidad dentro de la empresa de la distribución de la plantilla.								
11	Informa a las empresas colaboradoras de las políticas de igualdad de la compañía y objetivo de incorporar mujeres								
12	Velar por que los requisitos solicitados de los puestos ofertados sean relevantes para el puesto respecto a su contenido esencial, condiciones educativas, profesionales o laborales, sin sobrevalorar o infravalorar ninguna.								
13	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.								
14	En los procesos de conversión de contratos temporales del personal en indefinidos, se tendrán en cuenta las medidas de acción positivas necesarias								
15	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valorar, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
16	Estudiar y elaborar un método de valoración de puestos de igual valorar, que sea de fácil entendimiento y pueda aplicarse a todos los centros y sociedades afectadas								
17	Incluir un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (formación de acogida a la empresa).								
18	Establecer acciones formativas dirigidas a capacitar en materia de respeto por la igualdad de género a mandos intermedios, jefaturas del servicio y personal directivo.								
19	Cada año se integrará la formación en igualdad en el plan de formación anual								
20	Creación de un sistema de seguimiento y evaluación de las formaciones, que recoja (de forma desagregada por sexo): tipo de formación, duración, modalidad, etc.								
21	Facilitar el acceso a toda la oferta de formación que tiene la empresa								
22	Elaborar un sistema de recogida de datos sobre los procesos de promoción, con el fin de poder llevar un análisis disgregado por sexo.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
23	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso.								
24	Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo B2/C/C+CAP a puestos donde son requeridos.								
25	Publicitar en el tablón de anuncios de cada centro las vacantes.								
26	Revisión de las promociones realizadas en las empresas, con el fin de detectar las barreras existentes respecto al género.								
27	Realización de un estudio salarial de la empresa mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.								
28	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.								
29	Realización de un estudio salarial por centros de trabajo de más de 30 personas mediante la realización de un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres con planteamiento de acciones correctoras para reducir/eliminar brecha salarial.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
30	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.								
31	Difundir entre la plantilla, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.								
32	Estudio de los centros para saber si es posible habilitar espacios para lactancia.								
33	Realizar un estudio de puestos para conocer la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y de salida.								
34	Realizar un estudio por centro de trabajo de aquellas instalaciones y equipamiento que pudieran ser identificadas como un obstáculo para la contratación de mujeres.								
35	Favorecer la desconexión digital								
36	Analizar el uso flexible de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.								
37	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
38	Facilitar la adaptación horaria de la jornada para personas con personas dependientes de primer grado a su cargo								
39	Implementación de políticas de acción positiva durante el proceso selectivo que favorezca la incorporación de mujeres en los puestos donde este infrarrepresentada en caso de tener los mismos méritos y competencias.								
40	Establecer acuerdos con otras entidades públicas y/o privadas (instituto de la mujer, ONU Mujeres, etc.) que ayuden a favorecer la entrada de mujeres en la empresa.								
41	Realizar campañas anuales para favorecer la captación del talento femenino, entre alumnas de Secundaria, Formación Profesional y Universitarias.								
42	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
43	Informe anual de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.								
44	Control de las bajas de la empresa.								
45	Crear un mecanismo rápido de contacto para las personas que hayan sufrido algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
46	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
47	Realizar una evaluación de riesgos por puestos teniendo en cuenta los factores de embarazo y lactancia								
48	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones femeninas.								
49	Elaborar una Guía del embarazo y la lactancia								
50	Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género								
51	Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia de género, coincidiendo con el Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el 25 de noviembre.								
52	Crear una guía con los derechos que tienen las trabajadoras víctimas de violencia de género, según la normativa vigente, y ponerlo a disposición de las mismas.								
53	Realizar una guía para el conocimiento de la mejora en la protección contra la violencia de género y realizar las campañas oportunas para darle publicidad a la misma								
54	Designar una persona referente para personas víctimas de violencia de género.								

Nº	MEDIDA	2022	2023		2024		2025		2026
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
55	Permiso retribuido de 5 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género.								
56	Complemento al 100% de las retribuciones salariales en caso de Incapacidad Temporal reglamentaria (IT).								
57	Ayuda económica para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género								
58	Difusión del Plan de igualdad.								
59	El personal de nueva incorporación recibirá formación en materia de Igualdad y Protocolo contra el acoso								
60	Comunicar a la plantilla la existencia de la comisión de seguimiento.								
61	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora y el 23 de marzo, campaña específica de conciliación y corresponsabilidad.								
62	Realizar encuesta a las personas trabajadoras sobre el conocimiento de las medidas establecidas en el Plan y su percepción sobre las mismas.								

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el plan de igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo **lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:**

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Todos aquellos supuestos recogidos por artículo 9.2 del R.D. 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.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean concededores/as. En caso de no acuerdo, se acudirá al SIMA, si bien se acuerda expresamente que el sometimiento a la conciliación, mediación y/o arbitraje será expresamente voluntario por las partes

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la constitución de la Comisión de Seguimiento ([Anexo II](#)), que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual de las sociedades contempladas por el plan y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Comisión para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Las evaluaciones del Plan de Igualdad serán una intermedia, a los dos años de la firma, y otra final que se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 21 de septiembre de 2022.