

PLAN DE IGUALDAD DE LUZCENSER

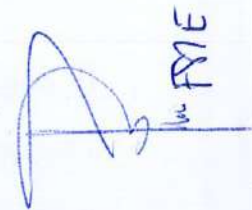


LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO



**Plena
Inclusión**
Extremadura

2024 - 2028


FME


UGT.


CCOO







ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	14
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	21
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	59
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	62
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	64
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	67

O. PRESENTACIÓN.

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

LAVANDERÍA LA LUZ (LUZCENSER S.L.) cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector de lavandería, que cree en la importancia de especializar los servicios y por lo tanto añadir valor al servicio de lavandería en las empresas del sector. Durante todos estos años se ha ido acumulando conocimientos y experiencias, desarrollando a su vez, nuevas técnicas, ideas y conceptos empresariales, que le confieren unos conocimientos que hacen posible la prestación de unos servicios integrales de lencería.

Somos un Centro Especial de Empleo dedicada a la inserción laboral de personal con diferentes tipos de discapacidad, funcionando desde el año 2005 inicialmente en las instalaciones del Colegio Nuestra Sra. de la Luz y desde el 2010 en la Planta ubicada en el Polígono el Nevero de Badajoz. Nuestras instalaciones cuentan con más de 1200 m² y damos servicio a infinidad de clientes, hoteles y restaurantes, de la Comunidad de Extremadura y Portugal, así como la prestación de servicios al Servicio Extremeño de Salud (SES) en sus Centros Hospitalarios de Badajoz, Mérida y Almendralejo.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Centro N1: Servicios de limpieza, cocina y mantenimiento del Centro nuestra Señora de la Luz en Godofredo Ortega y Muñoz nº3 Badajoz 06011.

Centro N2: Lavandería industrial, servicio de lavado secado, planchado, doblado, empaquetado de ropa hospitalaria y hotelera. Transporte de recogida y entrega de ropa a los clientes.

Sita. en Avenida Antonio Rubio Correa Naves 7,11, complejo Embasa, polígono industrial el Nevero Badajoz 06006.



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

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	LUZCENSER		
NIF	B06444434		
Domicilio social	AVENIDA GODOFREDO ORTEGA MUÑOZ, NUMERO 3		
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA	Año de constitución	2005
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	SEGUNDA SANCHEZ MARTIN		
CARGO	ADMINISTRADOR UNICO		
TELÉFONO	678518085		
E-MAIL	gerencia@centronuestrasradelaluz.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	VANESSA GARRIDO HERNANDEZ		
CARGO	COORDINADOR/A DE PLANTA		
TELÉFONO	653986480		
E-MAIL	lavanderia@centronuestrasradelaluz.es		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	LAVADO Y LIMPIEZA DE PRENDAS TEXTILES Y DE PIEL		
CNAE	9601		

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	LAVANDERÍA LA LUZ (LUZCENSER S.L.) cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector de lavandería, que cree en la importancia de especializar los servicios y por lo tanto añadir valor al servicio de lavandería en las empresas del sector. Somos un Centro Especial de Empleo dedicada a la inserción laboral de personal con diferentes tipos de discapacidad, funcionando desde el año 2005 inicialmente en las instalaciones del Colegio Nuestra Sra. de la Luz y desde el 2010 en la Planta ubicada en el Polígono el Nevero de Badajoz. Nuestras instalaciones cuentan con más de 1200 m2 y damos servicio a infinidad de clientes, hoteles y restaurantes, de la Comunidad de Extremadura y Portugal, así como la prestación de servicios al Servicio Extremeño de Salud (SES) en sus Centros Hospitalarios de Badajoz, Mérida y Almendralejo. Contamos con dos centros de trabajo: *Centro N1: Servicios de limpieza, cocina y mantenimiento del Centro nuestra Señora de la Luz en Godofredo Ortega y Muñoz nº3 Badajoz 06011. *Centro N2: Lavandería industrial, servicio de lavado secado, planchado, doblado, empaquetado de ropa hospitalaria y hotelera. Transporte de recogida y entrega de ropa a los clientes. Sita. en Avenida Antonio Rubio Correa Naves 7,11, complejo Embasa, polígono industrial el Nevero Badajoz 06006.					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Autonómico					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	58	Hombres	61	Total	119
Centros de trabajo	• Centro 1 Lavandería: c/ Antonio Rubio Correa, s/n (Complejo Embasa, Pol. Industrial El Nevero), Badajoz 06006 • Centro 2 Sede Central y Limpieza: Avda. Godofredo Ortega y Muñoz, 3 Badajoz 06011					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No		No tengo RLT	X
CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981)					

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

1. Parte social (sindicatos más representativos del sector):

- CCOO:
Francisco Javier Franco Constantino como Representante de Comisiones Obreras Extremadura.
- FSIE:
Francisco Javier Estévez Macarro responsable del área de atención de personas con discapacidad de FSIE Extremadura.
- UGT:
Mariana González González.

2. Parte Empresarial:

- Segunda Sánchez Martín representante de la entidad
- Ángel Manuel Parejo Vázquez como Director de Planta de la entidad
- Jesús Diego García Guisado Como Gerente de la entidad

3. Asesores externos:

- Asesora CCOO – María José Gutiérrez González. Gabinete de igualdad de CCOO Extremadura
- Asesora Empresa – María Naranjo Rueda. Adeplus Consultores.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Autonómico, y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, el 27/05/2024, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años. Valorar incidencia en el apartado del informe Conclusiones: Principales Problemas y Dificultades detectadas

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de igualdad del periodo 01/01/2023 al 31/12/2023 en LUZCENSER en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

- Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género
- l) Salud Laboral con Perspectiva de Género

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

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación	
		La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación
	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de género individuales en este proceso	
		La falta de participación del Departamento de Recursos humanos en el proceso de selección puede dificultar la introducción de mejoras en el mismo
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
		No hay constancia de que la Organización haya realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral



Formación		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Salud Laboral desde unas perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como las situaciones de embarazo y lactancia	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial

Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		La Organización no tiene implantadas medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio	
Violencia de género	La Organización prevé dar asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	La Organización cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado con las exigencias legales y éticas al respecto	
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en LUZCENSER el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, cuatro años. Por lo que tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad desde 27/05/2024 al 27/05/ 2028.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

El art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras".

Añade, el art. 6 b) del Real Decreto 902/2020 lo siguiente "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento."

Para incluir la justificación sobre el registro retributivo de la Organización, es necesario identificar, si existe, la brecha salarial. La brecha salarial se identifica si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de la organización de las personas trabajadoras es superior a un sexo respecto a las del otro, al menos, de un 25%. **IMPORTES EFECTIVAMENTE SATISFECHOS POR GRUPO PROFESIONAL** Respecto a LUZCENSER S.L., en la masa salarial existe una diferencia salarial del 16% a favor del hombre. A nivel general en las medias de retribuciones percibidas observamos lo siguiente:

- Salario base. En cuanto al promedio, observamos que la diferencia es del 14% a favor del hombre, mientras que, en la mediana, existe una diferencia del 34% a favor del hombre también. Esta brecha viene derivada principalmente por el tipo de contrato.
- Complementos salariales. En Promedio de Retribuciones Satisfechas, podríamos decir que en los complementos salariales la diferencia es del 20% a favor del sexo masculino. En cuanto a la mediana, existe una diferencia del 22% a favor del hombre.

CONCLUSIÓN; no es necesario una justificación de las posibles brechas salariales de los salarios base por parte de la organización, si bien, en caso de que sea necesario, se recomienda establecer unas medidas de seguimiento para las diferencias salariales.

En conclusión, los puestos de igual valor reciben la misma cantidad de salario base y conceptos salariales, pero al haber una presencia mínima mayor de personas del sexo masculino, los importes efectivos son un poco más elevados y se refleja en las diferencias existentes en las tablas de importes.

En relación a lo expuesto, como se ha señalado, la empresa deberá justificar en el próximo Registro Retributivo los promedios y/o las medianas de aquellas percepciones retributivas de un sexo que sean superiores, en términos porcentuales, a las del otro sexo, en al menos un 25%, apreciándose en este momento una pequeña brecha salarial a favor de los hombres en las medianas, solo en el salario base, durante el año 2023.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature with 'COO' below it, and various initials and scribbles at the bottom.

PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de medidas planteadas para el resto de materias en el Apartado V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.
2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.



3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS

INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.



LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO

Plena
inclusión
Extremadura

- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de LUZCENSER.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

 FGC

 J. G. G. 06/06

 CC00

 J. G. G.









IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- Selección y contratación
 - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
 - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
 - Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- Clasificación Profesional
 - Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
 - Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- Retribuciones
 - Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- Formación
 - Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
 - Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
 - Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
 - Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- Promoción Profesional
 - Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
 - Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
 - Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
 - Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
 - Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional



- Condiciones de trabajo

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla

- Infrarrepresentación femenina

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

- Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales

- Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas

- Lenguaje y comunicación no sexista

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

- Salud Laboral con Perspectiva de Género

- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación

V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en LUZCENSER, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD	Media: Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad 2027
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta: Primer y Segundo año de vigencia del Plan 2024 y 2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Revisar en las ofertas de empleo, las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar que las competencias solicitadas en las ofertas de empleo no estén sesgadas hacia un género específico, promoviendo así la igualdad de oportunidades.
PRIORIDAD	Media: Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad 2027
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Porcentaje de Ofertas Revisadas 2. Porcentaje de ofertas que contenían términos sesgados antes de la revisión.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Alta: Primer año de vigencia del Plan 2024 y 2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados. 3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Continuar colaborando con organismos públicos, otras entidades, ampliando las fuentes de reclutamiento, etc. a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas, y de mujeres víctimas de la violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promoción del Acceso al Empleo para Mujeres Desempleadas y Víctimas de Violencia de Género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Favorecer el acceso al empleo de mujeres desempleadas y de mujeres víctimas de violencia de género mediante la colaboración con organismos públicos, otras entidades y la ampliación de las fuentes de reclutamiento.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Cantidad de acuerdos de colaboración firmados con organismos públicos y otras entidades. 2. Número de mujeres desempleadas y víctimas de violencia de género contratadas a través de las iniciativas de colaboración y ampliación de fuentes de reclutamiento.

19/10/2025

[Signature]

UOR

[Signature]

[Signature]

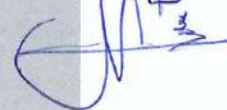
[Signature]

[Signature]

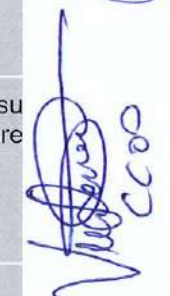
[Signature]

[Signature]

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	En los procesos para cubrir vacantes a tiempo completo por aumento de la plantilla o vacante de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, a condiciones equivalentes de competencia y mérito tendrán preferencia la persona con contrato parcial del sexo menos representado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Equilibrar la representación de género en los diferentes departamentos o equipos de trabajo, asegurando que las oportunidades laborales sean distribuidas de manera equitativa.
PRIORIDAD	Media: Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad 2027
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Porcentaje de vacantes cubiertas por el sexo menos representado. 2. Numero de postulaciones internas del sexo menos representado. 3. Tasa de éxito de postulaciones del sexo menos representado. 4. Número de vacantes publicadas internamente.


 TFR=


 06/


 CC00



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Adoptar medidas de acción positiva que garanticen el equilibrio de sexos en los distintos grupos profesionales mediante la revisión y corrección, en su caso, de los criterios seguidos para clasificar profesionalmente a las personas trabajadoras de la plantilla, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional, incluyendo la negociación colectiva.
PRIORIDAD	Media: Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad 2027
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio. 2. Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla. 3. Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados y criterios tenidos en cuenta.

FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta: Primer y Segundo año de Vigencia del Plan 2024/2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevar a cabo un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación desagregadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
PRIORIDAD	Alta: Primer y segundo año de vigencia del plan 2024/2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en materia de Igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencias sexistas para toda la plantilla. Incluirlas en el plan de formación anual.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta: Primer y Segundo año de Vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional dentro de la jornada laboral, facilitando su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales de la plantilla.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Crear un entorno de trabajo que apoye el desarrollo profesional continuo de los empleados, sin comprometer sus responsabilidades familiares y personales. Se pretende proporcionar oportunidades de formación y desarrollo profesional que sean accesibles durante el horario laboral, ofreciendo flexibilidad para asegurar que los empleados puedan equilibrar sus compromisos laborales con su vida personal y familiar.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitación de la Asistencia a Cursos de Formación Profesional Durante la Jornada Laboral
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 2. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 3. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 4. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.








FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Informar de las formaciones existentes a las personas en excedencia por cuidados de hijos/as e invitarle a su participación en las mismas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mantener actualizado al personal en excedencia y/o cuidados de hijos/as en las competencias propias del puesto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Tras la reincorporación a la empresa de las personas que hayan hecho uso de excedencias por cuidados, o suspensiones de contrato por riesgo en el embarazo y/o nacimiento del menor se adecuará la formación dada en su ausencia a las necesidades existentes en ese momento.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas en excedencia por cuidado de hijos/as que han sido informadas sobre las formaciones existentes. 2. Porcentaje de personas en excedencia que asisten a las formaciones ofrecidas.


 4/3


 06/1


 000









FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Cuando se realice formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas dentro de la organización se asegure la participación de mujeres en dichos cursos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover la igualdad de género en la formación continua y en los cursos de capacitación/promoción, asegurando la participación activa de mujeres en actividades y roles tradicionalmente masculinizados dentro de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar que las mujeres tengan igual acceso y oportunidades para participar en cursos de formación continua y capacitación en áreas y roles que históricamente han sido dominados por hombres. La implementación de esta medida busca eliminar las barreras de género, promover un ambiente inclusivo y apoyar el desarrollo profesional de las mujeres en la organización.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de cursos de capacitación/promociones disponibles en actividades tradicionalmente masculinizadas. 2. Porcentaje de participación de mujeres en cursos de capacitación/promoción. 3. Número de mujeres inscritas en cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas. 4. Tasa de finalización de cursos por mujeres.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Comunicación transparente de las vacantes de promoción interna.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar la difusión efectiva y accesible de las oportunidades de carrera profesional a todo el personal, proporcionando información clara y completa sobre los requisitos y condiciones necesarias para cada puesto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Publicar las oportunidades de carrera profesional en los tabloneros de anuncios y otros medios habituales de difusión, garantizando que la información es accesible a todo el personal, y que recoge todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Porcentaje de oportunidades publicadas en todos los canales de comunicación. 2. Número de oportunidades publicadas. 3. Tasa de éxito en procesos de selección interna.

FRU
3
065
CCO
Ato

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo infrarrepresentado en el área o nivel jerárquico al que se pretende ascender.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo garantizando que, en igualdad de méritos y capacidades, las personas del sexo infrarrepresentado tengan preferencia en los ascensos dentro de su área o nivel jerárquico
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que las decisiones de ascenso dentro de la organización no solo se basen en los méritos y capacidades de los candidatos, sino que también consideren la representación de género en el área o nivel jerárquico correspondiente. En situaciones donde los candidatos presentan méritos y capacidades equivalentes, se dará preferencia al candidato del sexo infrarrepresentado. Esto busca corregir desequilibrios de género y promover

Ato



PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Elaborar una base de datos de personas con probabilidades de promoción desagregando por sexo: formación, méritos, promocionado sí/no, puesto al que se ha promocionado
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración de listas de candidaturas, desagregadas por sexo, cualificación, aptitudes y capacidades, así como actualizar dichas listas cada vez que se produzcan procesos de promoción.
PRIORIDAD	Medía: Tercer año de vigencia del Plan de Igualdad 2026/2027
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificar que se ha llevado a cabo la formación de la base de datos. 2. Comprobar la veracidad de los datos incluidos. 3. Verificar que los procesos de promoción profesional se han llevado a cabo teniendo en cuenta los datos incluidos.



	la diversidad en todos los niveles de la organización.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Porcentaje de ascensos otorgados al sexo infrarrepresentado. 2. Número de personas del sexo infrarrepresentado en niveles jerárquicos superiores. 3. Número de ascensos en áreas con sexo infrarrepresentado.

15
FEB
2025

Verde
CCO

Dir

CH

Handwritten signature



AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta: Durante la vigencia de todo el Plan 2024/2025/2026/2027/2028
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta: Durante el Primer y Segundo año de Vigencia del Plan 2024/2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Realización de una encuesta a la plantilla para detectar necesidades de conciliación y para saber el grado de satisfacción de la plantilla con la política de conciliación de la organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Detectar las necesidades de conciliación de la plantilla y evaluar el grado de satisfacción con la política de conciliación de la organización, con el fin de implementar mejoras que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de los empleados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una Encuesta a la Plantilla para Detectar Necesidades de Conciliación y Grado de Satisfacción con la Política de Conciliación.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización de la encuesta. 2. Número de personas que han realizado el cuestionario desagregado por sexo. 3. Número de nuevas medidas implementadas como resultado de la encuesta. 4. Número de personas que han solicitado estas nuevas medidas desagregadas por sexo.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Realizar una campaña de difusión dirigida a todas las personas trabajadoras sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación puesta a su disposición.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incrementar el nivel de conocimiento de los empleados sobre los permisos y derechos de conciliación a su disposición.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a todas las personas trabajadoras sobre los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación disponibles en la organización, asegurando que todos los empleados estén plenamente conscientes y puedan beneficiarse de estos recursos para equilibrar su vida laboral y personal.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. 2. Difusión por los canales de comunicación de la organización.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Permiso retribuido el tiempo empleado para asistencia personal al médico y para acompañar a consultas médicas hasta los 16 años, a mayores de 65 años y a personas dependientes, previa justificación o por el tiempo indispensable.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Proporcionar a los empleados el tiempo necesario y retribuido para asistir a sus propias consultas médicas y acompañar a menores de 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Permite a los empleados tomar tiempo retribuido durante su jornada laboral para asistir a sus propias consultas médicas y acompañar a menores de 16 años, personas mayores de 65 años y personas dependientes a sus citas médicas. El tiempo empleado será justificado y se otorgará por el tiempo indispensable para cada caso específico.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Proporción de solicitudes de permiso 2. Proporción de empleados/as que utilizan el sistema de justificación y registro de permisos.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Conceder permiso retribuido por tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento en técnicas de reproducción asistida. Y para el acompañamiento a las parejas en esta situación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, así como sus parejas, puedan disponer del tiempo indispensable retribuido para asistir a consultas y procedimientos médicos, asegurando así su bienestar y conciliación de la vida laboral y personal.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Esta medida permite a las trabajadoras que se someten a técnicas de reproducción asistida tomar tiempo retribuido durante su jornada laboral para asistir a consultas y procedimientos médicos relacionados con su tratamiento. Además, se concede el mismo permiso retribuido a sus parejas para acompañarlas durante estos tratamientos. El tiempo concedido será por el tiempo indispensable, previa justificación.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Cantidad total de solicitudes de permiso para tratamientos de reproducción asistida y acompañamiento que son aprobadas. 2. Proporción de empleados que han utilizado el permiso para tratamientos de reproducción asistida o acompañamiento.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Continuar con la flexibilidad de la jornada y horario respetando el cómputo semanal y estructura de servicio por necesidades de conciliación, justificada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Implementar y mantener la flexibilidad de la jornada y horario laboral, respetando el cómputo semanal y la estructura de servicio, para atender las necesidades de conciliación justificadas de los empleados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Esta medida aplica a todos los empleados de la organización que necesiten ajustar sus horarios de trabajo por razones justificadas de conciliación de la vida laboral y personal.
PRIORIDAD	Media: Durante la vigencia de todo el Plan de Igualdad 2024/2025/2026/2027 y 2028
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Porcentaje de solicitudes de flexibilidad horaria desagregado por sexo. 2. Proporción de solicitudes de flexibilidad horaria que son aprobadas. 3. Tiempo promedio desde la recepción de una solicitud de flexibilidad horaria hasta su aprobación.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Garantizar la participación en procesos de promoción interna de las personas que disfrutan de excedencias por cuidado de menor, sin que tenga que renunciar al disfrute de la misma.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que las personas que se encuentran en excedencia por cuidado de menor puedan participar en los procesos de promoción interna sin tener que renunciar al disfrute de su excedencia.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que todos los empleados, incluyendo aquellos en excedencia por cuidado de menor, tengan igual acceso a las oportunidades de promoción interna.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Tasa de Participación en Procesos de Promoción Interna 2. Número de Promociones Otorgadas a Empleados en Excedencia 3. Tasa de Notificación de Oportunidades de Promoción



INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina
MEDIDA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Eliminar la segregación vertical y conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en aquellos niveles profesionales donde existe un mayor desequilibrio de presencia de trabajadoras.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Distribución de la plantilla por puestos y categorías, desagregada por sexo.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the table, including a large signature at the top and several smaller ones below.



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Seguimiento del protocolo de acoso. Evaluación periódica de la implementación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Evaluación Periódica de la Implementación del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
PRIORIDAD	Alta: Durante la Vigencia de todo el Plan de Igualdad 2024/2025/2026/2027 y 2028
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Informe de seguimiento e implementación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear y poner en funcionamiento un canal ético donde poder denunciar por parte de las personas trabajadoras cualquier situación de acosos sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Alta: Durante la Vigencia del Primer y Segundo año del Plan de Igualdad 2024/2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha instaurado un canal ético de denuncias y si el mismo garantiza el anonimato y la confidencialidad del denunciante. 2. Comprobar si se ha llevado a cabo un control de las denuncias presentadas, proporcionando acuse de recibo al denunciante y dando respuesta en el plazo establecido al efecto. 3. Comprobar si se ha realizado informe sobre las denuncias presentadas e investigadas y se ha puesto en conocimiento de la Comisión de Igualdad. 4. Confirmar que se cumple con la supresión de las denuncias tras transcurrir el plazo establecido o tras resolver las mismas.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los Casos de Acoso
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar la transparencia, eficacia y mejora continua en la gestión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa, mediante la información periódica a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, garantizando siempre la confidencialidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.
PRIORIDAD	Alta: Durante la vigencia de todo el Plan de Igualdad 2024/2025/2026/2027 y 2028
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Entregar informe anual que incluyan el número de casos reportados, la tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.

FSIC

U65

CCO

CP

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

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta: Durante la Vigencia de los primeros años del Plan de Igualdad 2024/2025
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Licencias Retribuidas para Trámites y Asistencia Psicológica en Situaciones de Violencia de Género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Proporcionar apoyo y protección a las víctimas de violencia de género, así como a sus hijos/as, mediante la concesión de licencias retribuidas para realizar los trámites necesarios y asistir a consultas psicológicas, asegurando así su bienestar y seguridad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se darán licencias retribuidas por tiempo necesario para los trámites necesarios motivados por situación de violencia de género, así como asistencia a consulta psicológica tanto a la víctima como a sus hijos/as.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Cantidad total de licencias retribuidas solicitadas por víctimas de violencia de género para trámites necesarios y asistencia a consultas psicológicas. 2. Proporción de solicitudes de licencias retribuidas que son aprobadas. 3. Cantidad total de trámites legales, administrativos y otros procedimientos realizados por víctimas de violencia de género durante la licencia retribuida.



LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO

Plena
inclusión
Extremadura

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Comunicación y difusión del Plan de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que toda la plantilla esté informada y tenga conocimiento del Plan de Igualdad de la empresa, utilizando los medios de comunicación internos habituales, con el fin de promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla, a través de los medios de comunicación internos habituales de la empresa.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Asegurar que el material sea accesible y comprensible para todos los empleados, utilizando un lenguaje claro y directo a través de los canales de comunicación.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "P. FORT", "C. V. 061", "CCO", and others]

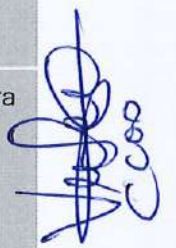


FICHA DE MEDIDA

ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Revisión y Corrección del Lenguaje e Imágenes para Eliminar el Sexismo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar que todas las comunicaciones y documentos de la empresa, tanto internos como externos, utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, y que las imágenes empleadas sean respetuosas e inclusivas, promoviendo así un entorno de trabajo equitativo y respetuoso.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y, si es pertinente, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realizar una auditoría exhaustiva de todos los documentos y materiales de comunicación actuales para identificar lenguaje sexista y estereotipos de género en las imágenes, modificar en caso de que fuese necesario.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Creación de un Medio de Comunicación para Consultas, Sugerencias y Denuncias en Materia de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Facilitar la interacción y comunicación entre los empleados y la empresa sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, proporcionando un canal seguro y accesible para consultas, sugerencias y denuncias.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Creación de un medio de comunicación (buzón de sugerencia, correo electrónico, etc.) para interacción de consultas, sugerencias, denuncias en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Crear una dirección de correo electrónico específica para recibir consultas, sugerencias y denuncias. 2. Configurar y habilitar el medio de comunicación seleccionado, asegurando que sea accesible para todos los empleados. 3. Registrar todas las consultas, sugerencias y denuncias recibidas, asegurando la confidencialidad de los remitentes. 4. Revisar periódicamente el funcionamiento del medio de comunicación y realizar ajustes según sea necesario para mejorar su eficacia.










SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Integrar la Perspectiva de Género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Adaptar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de la empresa para que incluya la perspectiva de género, asegurando que se aborden y satisfagan las diferentes necesidades de mujeres y hombres en el lugar de trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Integrar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para adaptarlas a las diferentes necesidades de mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Realizar una auditoría exhaustiva del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral actual para identificar áreas donde las diferencias de género no se consideren adecuadamente. 2. Elaborar directrices específicas que incorporen la perspectiva de género en la identificación, evaluación y mitigación de riesgos laborales y en las políticas de salud laboral. 3. Modificar los protocolos y procedimientos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral para incluir las nuevas directrices con perspectiva de género.



LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO

Plena
inclusión
Extremadura

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Seguimiento de la Siniestralidad Laboral y Bajas por Enfermedades Profesionales por Sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Identificar y analizar posibles sesgos de género en la siniestralidad laboral y las bajas por enfermedades profesionales, informando a la comisión de seguimiento para implementar medidas correctivas y preventivas que promuevan la igualdad de género en el entorno laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Hacer un seguimiento de la siniestralidad laboral y de las bajas por enfermedades profesionales por sexo y análisis de resultados por grupo con el fin de detectar posibles sesgos de género. Informar a la comisión de seguimiento.
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Recopilar datos de siniestralidad laboral y bajas por enfermedades profesionales a partir de los registros de la empresa y los informes de salud laboral. Asegurar que todos los datos recopilados estén desagregados por sexo para permitir un análisis detallado. 2. Identificar y calcular indicadores clave de siniestralidad laboral (número de accidentes, gravedad de los accidentes, etc.) y bajas por enfermedades profesionales (frecuencia, duración, tipo de enfermedad). 3. Desarrollar un plan de acción para implementar las recomendaciones aprobadas por la comisión de seguimiento.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Taller Antiestrés y Ansiedad para la Plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y reducir los niveles de estrés y ansiedad en la plantilla, mejorando el bienestar general y promoviendo un ambiente de trabajo saludable mediante la realización de talleres específicos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar como medida preventiva un taller antiestrés y ansiedad dirigida a la plantilla (evaluación riesgos psicosociales)
PRIORIDAD	Media: Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad 2025/2026
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Desarrollar un programa de taller que incluya técnicas de manejo del estrés, ejercicios de relajación, estrategias de afrontamiento y habilidades para la gestión del tiempo.

VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.



LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO

Plena
inclusión
extremadura

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

· Composición de la Comisión de seguimiento:

que está formada por la parte empresarial:

- Segunda Sánchez Martín representante de la entidad
- Ángel Manuel Parejo Vázquez como Director de Planta de la entidad
- Jesús Diego García Guisado Como Gerente de la entidad

y por otra, los sindicatos más representativos del sector:

- CCOO: Francisco Javier Franco Constantino
- UGT: Mariana González González
- FSIE: Francisco Javier Estévez Macarro

· Funcionamiento

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

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

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

· Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados en cualquier momento, a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.



¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	--

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.



LUZCENSER
CENTRO ESPECIAL
EMPLEO

Plena
inclusión
extremadura

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA										
AÑO	2024		2025		2026		2027		2028	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro	X									
Implantación y seguimiento I		X								
Evaluación I			X							
Implantación y seguimiento II				X						
Evaluación II					X					
Implantación y seguimiento III						X				
Evaluación III							X			
Nuevo Diagnóstico									X	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Auditoría Retributiva	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2024
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	2024



MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Integración de un canal ético en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.	2024
Selección y contratación	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	2024
Selección y contratación	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	2024
Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los Casos de Acoso	Asegurar la transparencia, eficacia y mejora continua en la gestión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la empresa, mediante la información periódica a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, garantizando siempre la confidencialidad.	2024

FSL

061

200

7



IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

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

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

El procedimiento de modificación será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

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

TSIE

607

CCOO

74

74

74