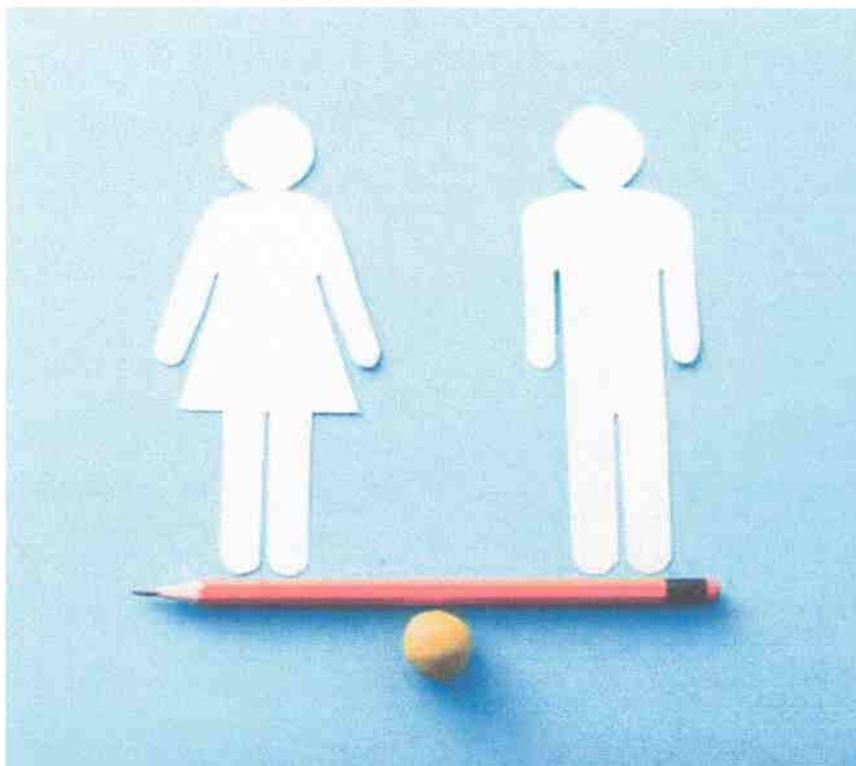




## PLAN DE IGUALDAD DE BCN SERVICIOS DE LIMPIEZA SL



1

**PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA BCN SERVICIOS DE LIMPIEZA, S.L.**

**INDICE:**

1. INTRODUCCIÓN
2. Partes que lo conciertan
3. ESTRUCTURA
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
5. OBJETIVOS GENERALES:
  - Proceso de selección y contratación.
  - Clasificación profesional.
  - Formación.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo.
  - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Retribuciones.
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7. PRESUPUESTO

## 1. INTRODUCCIÓN

BCN Servicios de Limpieza, S.L., es una empresa que se ha dedicado desde su creación en 1992, a dar servicio a otras empresas. Nuestro principal objetivo es que nuestros clientes puedan dedicarse a su actividad principal, dejándonos a nosotros la gestión de un servicio auxiliar.

Nuestra experiencia nos ha enseñado que la clave del éxito es adaptarse a las exigencias de nuestros clientes y crear un traje a medida para cada una de ellos.

El 70% de nuestra clientela está formada por centros deportivos, esto nos condiciona a la hora de hacer la selección de personal, ya que los operarios/as deben realizar tareas de limpieza en vestuarios con usuarios.

Para la creación del Plan de Igualdad han intervenido:

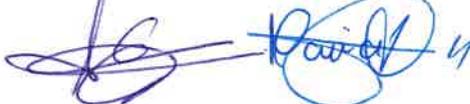
- La parte empresarial:  
Bcn Servicios de Limpieza, S.L
- Por la parte Social:  
RLT  
CCOO del Hábitat  
FESMCU-UGT

## MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca



Walter  
Caban  
C.100



Walter  
Caban  
UGT

su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

## 2. Partes que lo conciertan

El plan de igualdad ha sido negociado y acordado entre la parte empresarial y la parte social compuesta por CCOO del hábitat, FESMCU-UGT, la RLT CCOO y USO

## 3. ESTRUCTURA

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

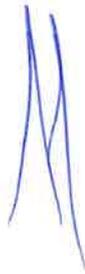
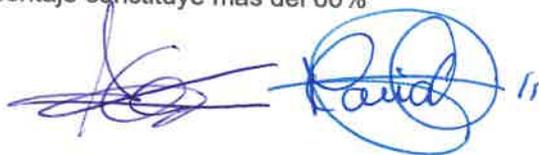
La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de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

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

### Diagnóstico de la situación de partida.

Según lo expuesto en el apartado anterior, el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en las materias referidas en el mismo.

La empresa está feminizada, tal y como es habitual en el sector, debido a que su composición en un alto porcentaje constituye más del 60%



**Distribución de la plantilla por sexo y grupo de edad**

Número de personas en plantilla y distribución de la plantilla por grupos de edad:

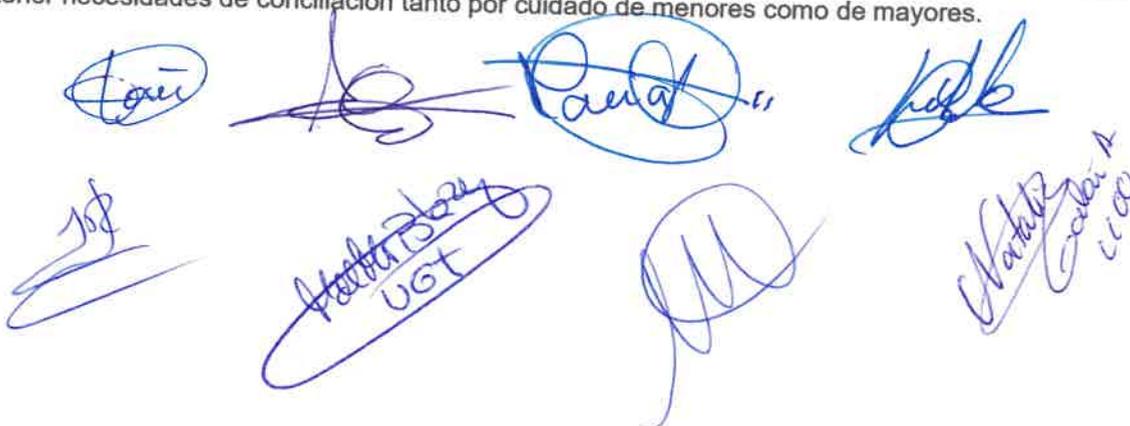
PERSONAS EN PLANTILLA POR SEXO Y GRUPO DE EDAD								
	< 20 AÑOS	20-30	31-44	45-54	55-60	61-65	>65	TOTAL PLANTILLA
<b>MUJERES</b>	1	19	87	97	56	27	1	<b>288</b>
%	50%	48%	70%	74%	69%	93%	20%	<b>70%</b>
% sobre total de mujeres	0%	7%	30%	34%	19%	9%	0%	
% sobre total plantilla	0%	5%	21%	24%	14%	7%	0%	
<b>HOMBRES</b>	1	21	37	34	25	2	4	<b>124</b>
%	50%	53%	30%	26%	31%	7%	80%	<b>30%</b>
% sobre total de hombres	1%	17%	30%	27%	20%	2%	3%	
% sobre total plantilla	0%	5%	9%	8%	6%	0%	1%	
<b>TOTAL</b>	2	40	124	131	81	29	5	<b>412</b>

**Distribución de la plantilla por sexo y grupo de edad**

Se trata de una empresa muy feminizada, con un 70% de mujeres (288) y un 30% de hombres (124). La mayoría de la plantilla se encuentra entre los 31 y los 54 años. En el caso de las mujeres, un 34% de ellas tiene entre 45 y 54 años y un 30% entre los 31 y los 44; y en el de los hombres, un 30% tienen entre 31 y 44 años y un 27% entre 45 y 54 años.

Como hemos podido observar la plantilla está feminizada. Esto se debe al volumen tan alto de subrogaciones y a la demanda del cliente al que prestamos los servicios. En los centros deportivos es donde tenemos más dificultad para contratar de manera homogénea. La contratación se realiza en base a la demanda del cliente y teniendo en cuenta el puesto a cubrir. En los centros deportivos, como ya hemos comentado anteriormente, se deben de realizar las tareas de limpieza en los vestuarios, por lo tanto, se debe de contratar teniendo en cuenta esto, ya que no puede haber dos sexos diferentes dentro de la zona de vestuario.

En base a los rangos de edades se ve claramente pronunciado que predominan los trabajadores entre 36 y 65 años. Esto también depende de las subrogaciones y de los curriculums que recibimos para cubrir vacantes. Estas edades han de ser tenidas en cuenta de cara a las medidas de conciliación, ya que la mayoría de la plantilla está en rangos de edad en los que es habitual tener necesidades de conciliación tanto por cuidado de menores como de mayores.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a circular stamp with the text 'UGT' and 'FeSMC'.

Datos en materia de contratación:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO									
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	% sobre total de ♀	% total plantilla	HOMBRES	%	% sobre total de ♂	% total plantilla	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	46	64%	16%	11%	26	36%	21%	6%	72
Indefinido a tiempo parcial	121	76%	42%	29%	38	24%	31%	9%	159
<b>TOTAL INDEFINIDO</b>	<b>167</b>	<b>72%</b>	<b>58%</b>	<b>41%</b>	<b>64</b>	<b>28%</b>	<b>52%</b>	<b>16%</b>	<b>231</b>
Temporal a tiempo completo	7	54%	2%	2%	6	46%	5%	1%	13
Temporal a tiempo parcial	114	68%	40%	28%	54	32%	44%	13%	168
<b>TOTAL TEMPORAL</b>	<b>121</b>	<b>67%</b>	<b>42%</b>	<b>29%</b>	<b>60</b>	<b>33%</b>	<b>48%</b>	<b>15%</b>	<b>181</b>
<b>TOTAL T. COMPLETO</b>	<b>51</b>	<b>61%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>32</b>	<b>39%</b>	<b>26%</b>	<b>8%</b>	<b>83</b>
<b>TOTAL T. PARCIAL</b>	<b>237</b>	<b>72%</b>	<b>82%</b>	<b>58%</b>	<b>92</b>	<b>28%</b>	<b>74%</b>	<b>22%</b>	<b>329</b>
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>				<b>124</b>				<b>412</b>

Según el tipo de contrato la temporalidad es alta en general en la empresa, siendo algo superior para los hombres. Un 48% de los hombres y un 42% de las mujeres tienen contrato temporal. Y la parcialidad es casi la norma, siendo superior en las mujeres. Un 82% de las mujeres y un 76% de los hombres tienen jornada parcial. Además, las mujeres tienen mayoritariamente las jornadas de menos horas. Son necesarias medidas de reducción de la temporalidad y, especialmente de la parcialidad, sobre todo de las mujeres

Se detecta una gran temporalidad un 48% de los hombres y un 42% de las mujeres tienen contrato temporal. Se propone la revisión de los contratos temporales para hacer la reconversión a contratos indefinidos. La parcialidad viene marcada por nuestros clientes debido a los horarios de trabajo que nos exigen, un 82% de las mujeres y un 76% de los hombres tienen jornada parcial. Se propone para los puestos que queden libres o de nueva creación ofrecerlo a la plantilla existente. Se ofrecerán los puestos mediante mail.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis', 'Raul', 'Joaquín', and 'Marta B... UGT'.

Distribución por nivel de estudios

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESTUDIOS					
NIVEL DE ESTUDIOS	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUNDARIOS	FP/BACHILLERATO	SUPERIORES/UNIVERSARIOS
<b>MUJERES</b>	<b>130</b>	<b>86</b>	<b>42</b>	<b>29</b>	<b>1</b>
%	70%	73%	63%	74%	50%
% sobre total de mujeres	45%	30%	15%	10%	0%
% sobre total plantilla	32%	21%	10%	7%	0%
<b>HOMBRES</b>	<b>56</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>1</b>
%	30%	27%	37%	26%	50%
% sobre total de hombres	45%	26%	20%	8%	1%
% sobre total plantilla	14%	8%	6%	2%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>	<b>118</b>	<b>67</b>	<b>39</b>	<b>2</b>

La mayoría de la plantilla no tiene estudios. En los siguientes grupos no se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres. Los datos son de las fichas que han rellenado los trabajadores al inicio de la relación laboral.

Se va a enviar un mail a todos los trabajadores para actualizar estos datos ya que nos para un porcentaje muy alto de trabajadores sin estudios.

Distribución por antigüedad

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD						
ANTIGÜEDAD	> DE 1 AÑO	1 A 3	4 A 6	7 A 10	> DE 10	TOTAL
<b>MUJERES</b>	<b>47</b>	<b>89</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>99</b>	<b>288</b>
%	67%	70%	74%	53%	76%	
% sobre total de mujeres	16%	31%	10%	9%	34%	
% sobre total plantilla	11%	22%	7%	6%	24%	
<b>HOMBRES</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>124</b>
%	33%	30%	26%	47%	24%	
% sobre total de hombres	19%	31%	8%	18%	25%	
% sobre total plantilla	6%	9%	2%	5%	8%	
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>127</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>130</b>	<b>412</b>

*Handwritten signature: V. López (UGT)*

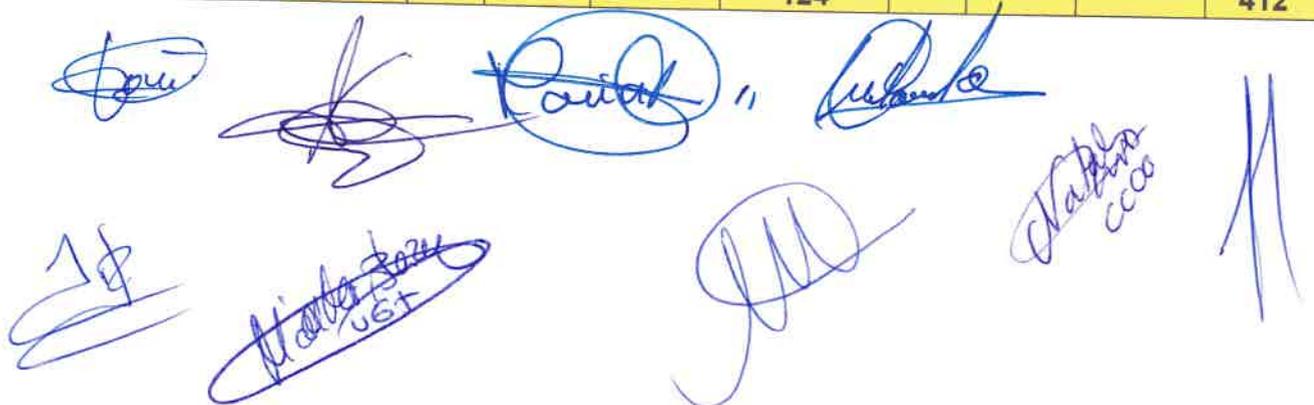
*Handwritten signature: Daniel Limb CCOO*

*Handwritten signatures: [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]*

La mayoría de las mujeres tiene una antigüedad mayor de 10 años. En el caso de los hombres, la mayoría tiene una antigüedad entre 1 y 3 años. Nuestro principal cliente son centros deportivos y en los últimos años hemos tenido incorporación de hombres debido a los vestuarios masculinos.

**Distribución por tipo de contrato**

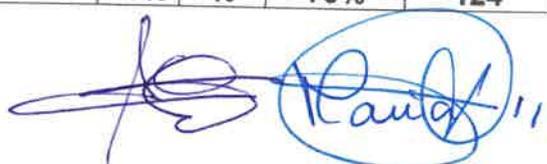
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO									
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	% sobre total de ♀	% total plantilla	HOMBRES	%	% sobre total de ♂	% total plantilla	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	46	64%	16%	11%	26	36%	21%	6%	72
Indefinido a tiempo parcial	121	76%	42%	29%	38	24%	31%	9%	159
<b>TOTAL INDEFINIDO</b>	<b>167</b>	<b>72%</b>	<b>58%</b>	<b>41%</b>	<b>64</b>	<b>28%</b>	<b>52%</b>	<b>16%</b>	<b>231</b>
Temporal a tiempo completo	7	54%	2%	2%	6	46%	5%	1%	13
Temporal a tiempo parcial	114	68%	40%	28%	54	32%	44%	13%	168
<b>TOTAL TEMPORAL</b>	<b>121</b>	<b>67%</b>	<b>42%</b>	<b>29%</b>	<b>60</b>	<b>33%</b>	<b>48%</b>	<b>15%</b>	<b>181</b>
<b>TOTAL T. COMPLETO</b>	<b>51</b>	<b>61%</b>	<b>18%</b>	<b>12%</b>	<b>32</b>	<b>39%</b>	<b>26%</b>	<b>8%</b>	<b>83</b>
<b>TOTAL T. PARCIAL</b>	<b>237</b>	<b>72%</b>	<b>82%</b>	<b>58%</b>	<b>92</b>	<b>28%</b>	<b>74%</b>	<b>22%</b>	<b>329</b>
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>				<b>124</b>				<b>412</b>


  
 Includes several handwritten signatures in blue ink, some with circular stamps. One signature is clearly "UGT". Another signature has "CCOO" written below it. There are also some illegible scribbles and initials.

Se detecta una gran temporalidad un 48% de los hombres y un 42% de las mujeres tienen contrato temporal. Se propone la revisión de los contratos temporales para hacer la reconversión a contratos indefinidos. La parcialidad viene marcada por nuestros clientes debido a los horarios de trabajo que nos exigen, un 82% de las mujeres y un 76% de los hombres tienen jornada parcial. Se propone para los puestos que queden libres o de nueva creación ofrecerlo a la plantilla existente. Se ofrecerán los puestos mediante mail.

### Distribución por tipo de jornada y turno

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA									
TIPO DE JORNADA	MUJERES	%	% sobre total ♀	% total plantilla	HOMBRES	%	% sobre total ♂	% total plantilla	TOTAL
REDUCIDA	1	100%	0%	0%		0%	0%	0%	1
COMPLETA	51	61%	18%	12%	32	39%	26%	8%	83
PARCIAL > 20 H	109	75%	38%	26%	36	25%	29%	9%	145
PARCIAL 21 - 25 H	44	83%	15%	11%	9	17%	7%	2%	53
PARCIAL 26 - 30 H	44	69%	15%	11%	20	31%	16%	5%	64
PARCIAL 31 - 35 H	22	56%	8%	5%	17	44%	14%	4%	39
PARCIAL 36 - 40 H	18	64%	6%	4%	10	36%	8%	2%	28
<b>TOTAL PARCIAL</b>	<b>237</b>	<b>72%</b>	<b>82%</b>	<b>58%</b>	<b>92</b>	<b>28%</b>	<b>74%</b>	<b>22%</b>	<b>329</b>
<b>TOTAL</b>	<b>288</b>	<b>70%</b>	<b>100%</b>	<b>70%</b>	<b>124</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>	<b>412</b>





**DISTRIBUCIÓN  
POR TIPO DE  
JORNADA Y  
TURNO**

(adaptar a los  
tipos de turno  
existentes en la  
empresa)

TIPO DE JORNADA Y TURNO	MUJERES	%	% sobre total ♀	% sobre total plantilla	HOMBRES	%	% sobre total ♂	% sobre total plantilla	TOTAL
Parcial Mañana	75	74%	26%	18%	26	26%	21%	6%	101
Parcial Tarde	84	78%	29%	20%	24	22%	19%	6%	108
Parcial Noche	10	83%	3%	2%	2	17%	2%	0%	12
Partida parcial Mañana / Tarde	36	62%	#¡DIV/0!	29%	22	38%	8%	18%	58
Completa Mañana	22	61%	8%	5%	14	39%	11%	3%	36
Completa Tarde	9	56%	3%	2%	7	44%	6%	2%	16
Completa Noche	9	82%	3%	2%	2	18%	2%	0%	11
Partida completa Mañana / Tarde	17	53%	6%	4%	15	47%	12%	4%	32
FS Y F	26	68%	9%	6%	12	32%	10%	3%	38
Total fines de semana	26	68%	9%	6%	12	32%	10%	3%	38
Total Mañana	97	71%	34%	24%	40	29%	32%	10%	137
total partido	53				37				
Total Tarde	93	75%	32%	23%	31	25%	25%	8%	124
Total Noche	19	83%	7%	5%	4	17%	3%	1%	23

La tabla está adaptada a los turnos que tiene la empresa. Los horarios vienen marcados por nuestros clientes.

**Distribución por categorías**

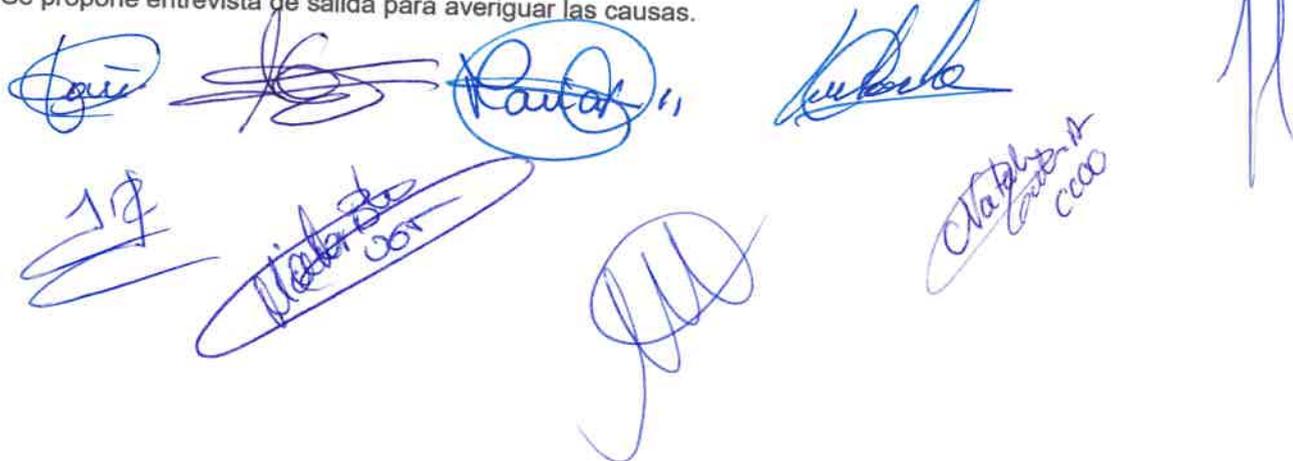
Existen algunos puestos donde sólo hay mujeres como los de administración.

Los puestos de especialistas y conductores/as- limpiadores/as y mandos intermedios, están ocupados exclusivamente por hombres. Se propone la formación para mujer en estas materias.

**Bajas definitivas**

Se observa que hay más bajas de mujeres.

Se propone entrevista de salida para averiguar las causas.



### Promociones

Sólo hemos tenido una promoción en estos últimos años y ha sido una mujer. No existe procedimiento para promoción actualmente.

Se proponer procedimiento estándar para las promociones y así tener total transparencia.

### Formación

Se han solicitado cursos para todos los miembros de la comisión en materia de igualdad.

La persona que ha sido formada en igualdad es la persona que hace la selección.

Se propone formar en materia de Igualdad a las supervisoras para la gestión de la promoción.

Se han incorporado datos sobre si el personal ha sido formado dentro o fuera de su jornada laboral.

### Conciliación

Hay que hacer diferencias entre la incapacidad temporal y los permisos de conciliación.

La empresa tiene las medidas en materia de violencia de género y de prevención del acoso sexual y por razón de sexo contratadas con una empresa externa.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tenga o pueda tener la empresa de BCN SERVICIOS DE LIMPIEZA, S.L. en todo el territorio español. De los centros de nueva creación se informará y entregará diagnóstico a la comisión de seguimiento.

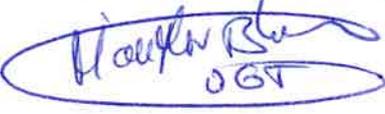
La empresa podrá adaptar el Plan de Igualdad según exigencias territoriales, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos, previa aprobación de la Comisión de Seguimiento.

## VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia a contar desde el día de 26 de enero de 2022, hasta el día 26 de enero de 2026.

Las partes se reunirán para la creación de una nueva mesa negociadora provisional tres meses antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad para comenzar las negociaciones del siguiente.

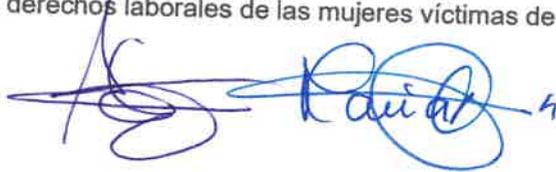
En el caso de no llegar a un acuerdo se prorrogarán las condiciones pactadas en el presente Plan hasta que se firme el nuevo Plan de Igualdad.



UGT

## 5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 1/ Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Promover la incorporación de las personas de sexo menos representado en cada grupo profesional. Promover la contratación indefinida
- 2/ Garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación y promoción
- 3/ Promover la formación para hombres y mujer, en igualdad de condiciones.
- 4/ Prevenir la discriminación por razón de sexo
- 5/ Eliminar desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre hombres y mujeres.
- 6/ Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto
- 7/ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 8/ Evitar riesgos para la salud de la mujer en situación de embarazo o lactancia.
- 9/ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral
- 10/ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- 11/ Promover una comunicación igualitaria mediante el empleo de un lenguaje e imágenes no sexistas.
- 12 / facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 13/ Mejorar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género



CCOO

**OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS**

**Objetivo específico 1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS
Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Bárbara Moral	A la firma del Plan

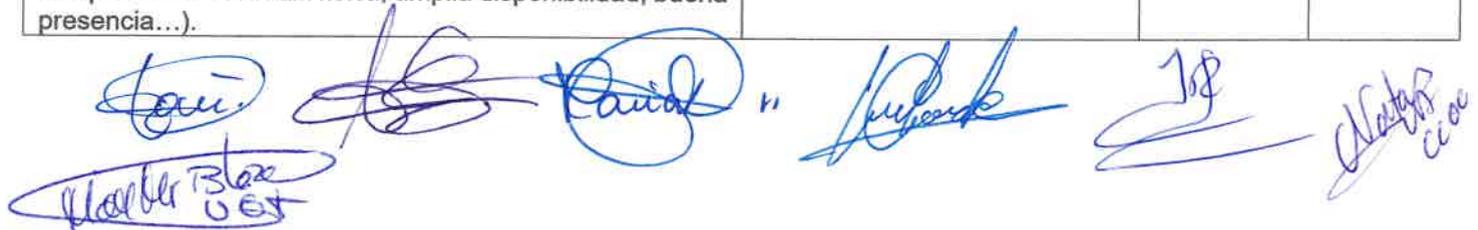
**ACCESO / SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Revisar los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. A partir de procesos de selección transparentes y objetivos. Revisar los procedimientos de contratación para garantizar la estabilidad laboral.

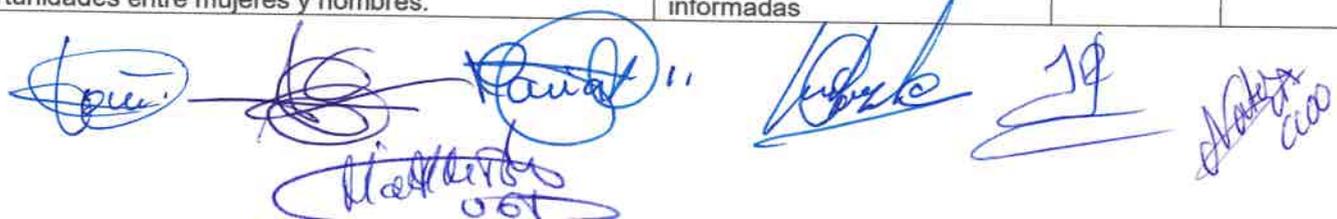
**Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**



MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZOS
Desarrollar e implantar un procedimiento de selección con perspectiva de género, objetivo y transparente	Implantación del procedimiento	RRHH	ANUAL
Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	Análisis de un muestro y guion elaborado.	RRHH INFORMATICA	ANUAL
Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Formar al equipo directivo y al departamento de RRHH, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Nº de formaciones	RRHH	ANUAL
Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.		Participantes en selección	ANUAL
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Análisis de un muestreo	RRHH	ANUAL
Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo		
revisión de los contratos temporales para hacer la reconversión a contratos indefinidos	Nº de contratos modificados	RRHH	ANUAL
Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales	RRHH	ANUAL
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RRHH	ANUAL
Para los puestos vacantes cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	ANUAL
Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona perteneciente al género con mayor número de contrataciones a tiempo parcial	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	ANUAL
Compromiso de conversión de al menos un 3% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH	ANUAL
Revisar los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección	Nº doc revisados	RRHH	ANUAL
Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Doc. De información a las empresas y nº de empresas informadas	RRHH OPERA.	ANUAL

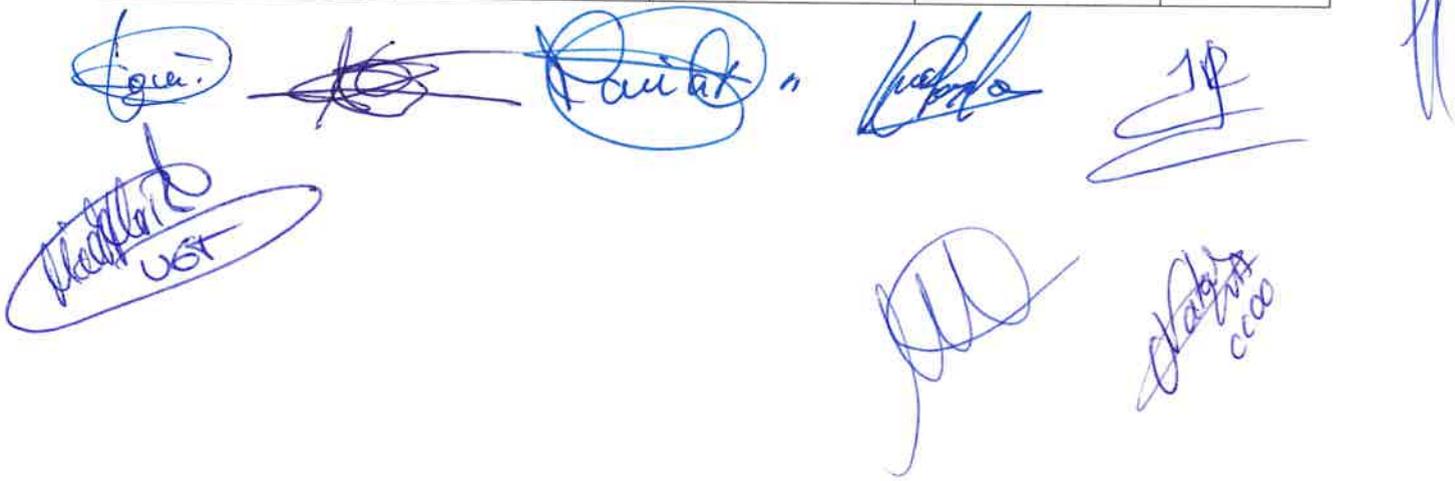


## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

**Objetivo específico:** Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

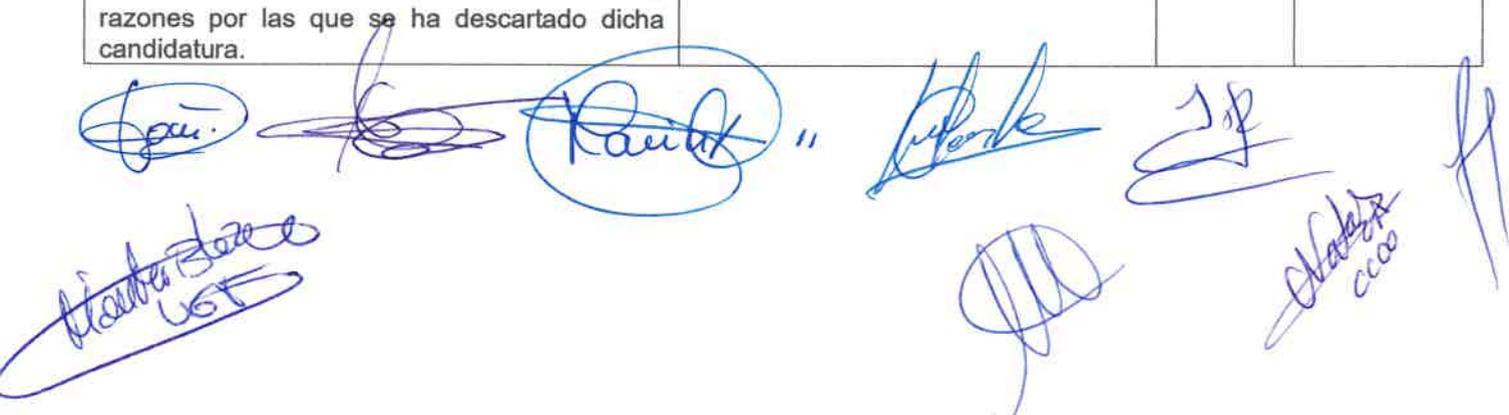
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos	INFORME	RRHH	ANUAL
Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	INFORME	RRHH	ANUAL



### PROMOCIÓN PROFESIONAL

Fomentar la promoción profesional de la mujer. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP	PLAZOS
Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Con el fin de conseguir una representación significativa de mujeres en los procesos de promoción para los puestos operativos que se establezcan (responsables de equipo, especialistas, cristaleros) se procederá a reservar inicialmente un 40% de las plazas del curso para personal femenino	Número de plazas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia	Nº de interesadas	RRHH	ANUAL
Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



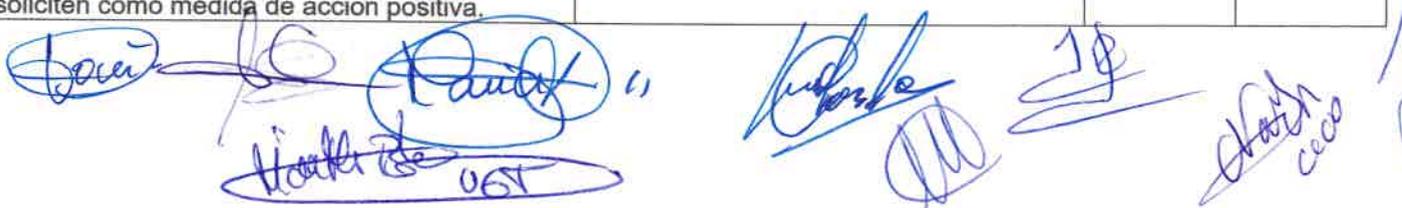
### FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla. Especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPO	PLAZOS
Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.		RRHH	ANUAL
Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Incluir Módulo de Igualdad en la formación dirigida a la plantilla	Manual N.º Personas Formadas	RRHH	ANUAL
Realizar una campaña de información interna sobre el nuevo Protocolo de acoso.	Manual N.º Personas Formadas	RRHH	
Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos		

### **Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPO	PLAZO
Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Contenidos de la formación	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	N.º Personas Formadas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: especialista, cristalero, etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

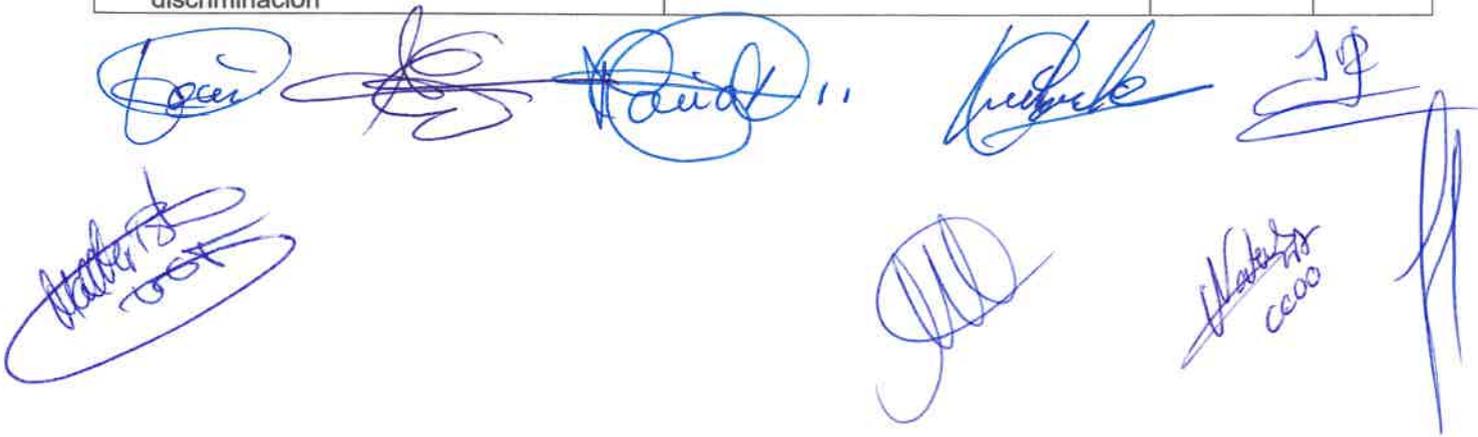

 A collection of handwritten signatures and stamps in blue ink at the bottom of the page. Some signatures are circled, and there are some illegible stamps and initials.

Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

MEDIDAS	INDICADORES	RESP	PLAZO
1- Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Aplicación de la medida	COMPRAS RRHH	ANUAL
2- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	COMPRAS RRHH	ANUAL
3- Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
4- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
5- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



### RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Establecer sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES	RESP	PLAZOS
Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	RRHH  RESP. IGUALDAD	ANUAL
En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH  RESP. IGUALDAD	ANUAL
Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada	Revisiones realizadas	RRHH  RESP. IGUALDAD	ANUAL
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH  RESP. IGUALDAD	ANUAL
Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas	Desigualdades detectadas y correcciones.	RRHH  RESP. IGUALDAD	ANUAL



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Luis', 'Rafael', 'Antonio', 'Jorge', 'Habitat', 'CCOO', and others.

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

**Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

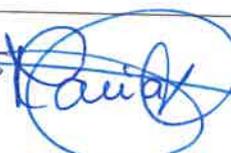
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP	PLAZOS
Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad. Se realizará un mail con toda la información	Nº mail enviados	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Establecer una política de reuniones eficientes donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Firma contratos On-line	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). Siempre que la empresa mantenga el servicio en el centro	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada en aplicación del RDL 8/2019	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. En caso de vacante	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. Siempre que la actividad de la empresa lo permita.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Jocelyn', 'Hector', 'David', 'Jorge', 'J.P.', and 'CCOO'.

Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. Siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Aplicación del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL







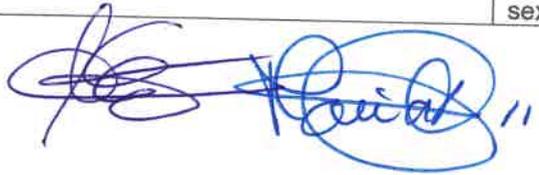
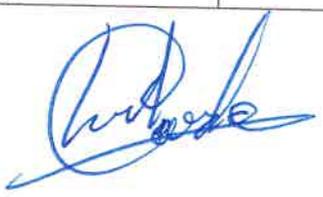





### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
2. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Muestreo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
3. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 15% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	INFORME	RRHH	ANUAL
4. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



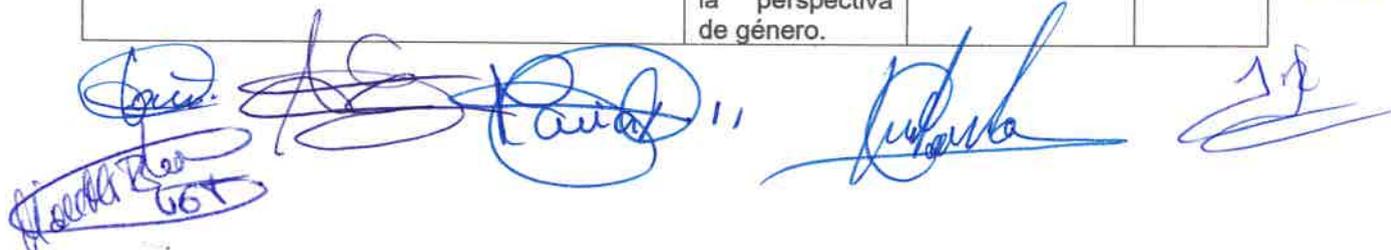


## SALUD LABORAL

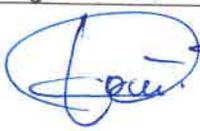
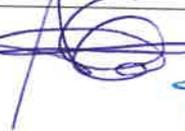
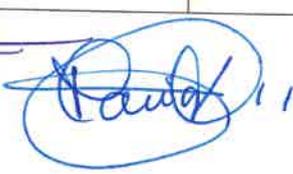
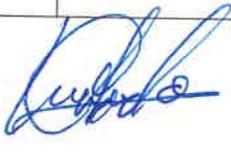
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS
Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Estudio realizado	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género		RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL


  
 AS  
 UGT  
 FeSMC

<p>Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género</p>	<p>RRHH RESP. IGUALDAD</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.</p>	<p>Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.</p>	<p>RRHH RESP. IGUALDAD</p>	<p>ANUAL</p>
<p>Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.</p>		<p>RRHH RESP. IGUALDAD</p>	<p>ANUAL</p>




## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO GÉNERO

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS
Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa	Estudio realizado	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Declaración	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Implantar el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo	Nº de cursos nº de personas y contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Nº de cursos nº de personas y contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Nº personas y tipo de campaña	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



**VIOLENCIA DE GÉNERO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
5. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
6. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
7. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
8. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo. Circunstancia ésta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
9. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
10. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 1 meses de salario completo, incluida	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Juan', 'Pau', and 'CCOO'.

	la parte proporcional de las pagas extraordinarias,			
11.	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
12.	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
13.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
14.	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite. Siempre que el puesto sea susceptible de la aplicación esta medida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
15.	La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
16.	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Siempre y cuando la empresa mantenga el servicio en dicho centro de trabajo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
17.	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
18.	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
19.	La empresa concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. (acreditando esta situación)	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
20.	La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de agresión sexual reconocida judicialmente por	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH RESP.	ANUAL



	el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 10 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.		IGUALDAD	
21.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y n° de mujeres contratadas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

### COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

0.

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	22. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. .	Formaciones realizadas	RRHH RESP. IGUALDAD INFORMATICA	ANUAL
	23. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	24. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
	25. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
	26. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
	27. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de	Folleto	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL



	Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
28.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
29.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
30.	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
31.	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
32. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
33. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
34. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL
35. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	RRHH RESP. IGUALDAD	ANUAL

*[Handwritten signature]*

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### Reglamento y funciones de la Comisión de Seguimiento

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en el seguimiento, evaluación y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

Quienes firman el Plan de Igualdad constituirán, en un plazo máximo de dos meses, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por 3 personas representantes por la parte empresarial, y 5 personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

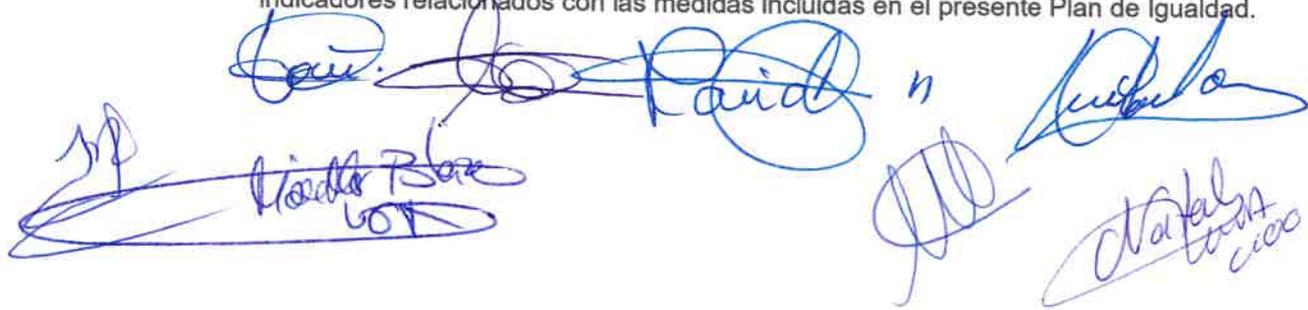
Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

El responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

Funciones de la Comisión:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Luis', and 'Cecilia', along with other illegible signatures.

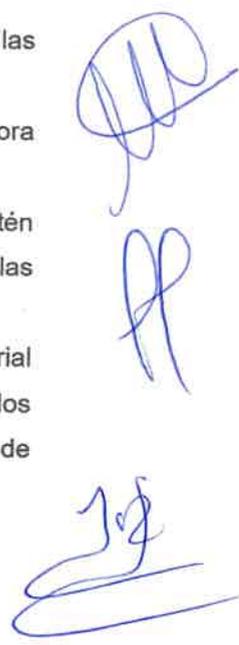
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

#### Funcionamiento de la comisión:

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representados al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión, Sólo en caso de



Natalia  
Cabrera  
6600



que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

## 7. PRESUPUESTO

1	Proceso de selección y contratación	250,00 €
2	Clasificación Profesional	200,00 €
3	Formación	4.000,00 €
4	Promoción Profesional	200,00 €
5	Condiciones de trabajo	250,00 €
Ejercicio corresponsable de los derechos de la		
6	vida personal, familiar y laboral	250,00 €
7	Infrarrepresentación femenina	200,00 €
8	Retribuciones	250,00 €
Prevención del acoso sexual y por razón de		
9	sexo	400,00 €
10	Violencia de género	500,00 €
11	Comunicación y sensibilización	400,00 €

8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

