



**SAMINSA**

**PLAN DE IGUALDAD**



## COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

**SAMINSA, SANEAMIENTO Y MANTENIMIENTO INTEGRAL, S.A.** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.**

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Madrid, 03 de diciembre de 2019

Víctor Iglesias González  
DIR. GRAL. CORPORATIVO



## 1. INTRODUCCIÓN

---

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el real decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de SAMINSA tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la situación de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución,



conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla)
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarias para su implantación, seguimiento y evaluación.

Hoy en día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello. SAMINSA, desde sus orígenes en el año 1988, ha apostado por incorporar a mujeres en igualdad de condiciones respecto a los hombres, tanto salarial como en lo que a derechos se refiere.

## **2. ESTRUCTURA**

---

El Plan de Igualdad de SAMINSA se estructura en lo siguientes apartados:

**Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres de la empresa: Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: **plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación; sensibilización de igualdad y violencia de género.**

**Programa de actuación** elaborado a partir las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.

**Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Empresa

### 3. DEFINICIONES

---

#### **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

#### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

#### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

#### **Acoso Sexual y acoso por razones de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).



### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. 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 sea equivalentes (nueva redacción del art.28 del Estatuto de los Trabajadores según el real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo).

### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

### **Indemnización frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

### **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).



#### **4. AMBITO DE APLICACION**

---

Este Plan de Igualdad es de aplicación en SAMINSA a nivel nacional; por lo tanto, engloba y afecta a la totalidad de la plantilla. Cualquiera que sea la modalidad contractual que vincule a la empresa

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación, además, a todas aquellas empresas que, como consecuencia de la constitución de una UTE, presten o puedan prestar servicios conjuntamente con SAMINSA; UTEs presentes o futuras que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del Plan. Los representantes de las mismas, al firmar la UTE se adhieren expresamente al mismo, quedando sujetas dichas empresas a este Plan desde la firma y hasta la finalización de los respectivos contratos conjuntos.

#### **5. VIGENCIA**

---

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo prolongarse su vigencia hasta nueve meses más, continuando en vigor durante ese periodo el Plan de Igualdad existente. A tal efecto las partes constituirán una comisión negociadora constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa: Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la Comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente Plan.

#### **6. OBJETIVOS GENERALES**

---

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa.



## **7. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS**

---

### **A) OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **1. Acceso a la Empresa y Selección**

- Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén subrepresentadas
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación

#### **2. Formación**

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos efectuados en la empresa.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

#### **3. Promoción Profesional**

- 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.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

#### **4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

#### **5. Retribución**

- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.



**6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**7. Violencia de Género**

- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres.
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

**8. Comunicación y sensibilización**

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

**B) MEDIDAS**

Creación de la figura del agente de igualdad			
Medidas	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
Designar una persona responsable 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.	Nombramiento del Agente de Igualdad	Juan Pablo Alonso Gómez.	Vigencia del Plan

<b>Acceso a la empresa y selección</b>			
<b>Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección de personal para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
<p>Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Los canales de comunicación existentes llegan por igual a hombres y mujeres.</li> <li>- Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</li> <li>- Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa.</li> <li>- La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplearán términos no sexista.</li> <li>- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos o funciones priorizando al personal interno frente a la contratación externa.</li> <li>- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</li> </ul>	<p>Datos cuantitativos de ofertas promovidas y respuesta a las mismas segregadas por sexo</p>	<p>Departamento de Selección</p>	<p>En cada revisión del Plan</p>

<b>Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde estén subrepresentadas</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto	Información facilitada	Departamento de RR.HH.	Anual
Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Datos estadísticos segregados por sexo en relación a las vacantes.	Departamento de Selección	Anual
Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén subrepresentadas.	Información facilitada	Departamento de Selección	Anual

<b>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Fomentar el equilibrio de contratación indefinida entre hombres y mujeres	Datos estadísticos de contratación segregados por sexo	Departamento de RR.HH.	Anual
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan en puestos con jornada completa a través de los canales de comunicación de la empresa	Muestro de un centro seleccionado con datos estadísticos	Departamento de Operaciones	Anual
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan en puestos con jornada completa a través de los canales de comunicación de la empresa	Muestro de un centro seleccionado con datos estadísticos	Departamento de Operaciones	Anual
Priorizar cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Datos estadísticos segregados por sexo	Departamento de Operaciones	Anual
Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Datos estadísticos propios segregados por sexo	Dirección de RR.HH.	Anual

<b>Formación</b>			
<b>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en todos los procesos efectuados en la empresa</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción formación, comunicación, asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos..	Número de personas formadas en igualdad, desagregada por departamento en relación al número de integrantes y por sexo	Departamento de Formación	Anual
Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcada por la Comisión.	Contenidos de la campaña. Mujeres y hombres formados en igualdad	Departamento de Formación	Anual
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.	Datos estadísticos segregados por sexo	Departamento de Formación	Anual
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenidos campaña de difusión	Departamento de Operaciones. Departamento de Formación	Anual
Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, Cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras	Datos estadísticos propios segregados por sexo	Dirección de RR.HH. Departamento de Formación	Anual
Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Información requerida	Departamento de formación	Anual
Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades	Documento específico de seguimiento	Comisión de Seguimiento	Anual

<b>Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional) siempre que sea posible	Aportar los criterios para la formación mediante documentos de comunicación a través de los canales propios de la empresa	Departamento de Formación	Anual
Realizar la formación dentro de la jornada laboral siempre que sea posible, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de horas de formación en jornada laboral respecto a las horas de formación justificando en todos los casos los motivos por los que no se realice	Departamento de Operaciones. Departamento de Formación	Anual
Informar y proponer las acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se encuentren en suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, situación de la persona trabajadora respecto a la conciliación y puesto según el curso.	Departamento de Operaciones. Departamento de Formación	Anual
Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general	Datos estadísticos propios segregados por sexo	Departamento de Operaciones	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.	Información requerida	Dirección de RR.HH. Departamento de Operaciones. Departamento de Formación	Anual

<b>Promoción Profesional</b>			
<b>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.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
<p>Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de se seguimiento</p>	<p>Departamento de Operaciones.</p>	<p>Anual</p>
<p>Analizar posibles cambios en la organización de las funciones de los niveles superiores al personal de coordinación, para que los trabajadores y trabajadoras con jornada a tiempo parcial puedan promocionar a dichos grupos.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento</p>	<p>Departamento de Operaciones</p>	<p>Anual</p>
<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento</p>	<p>Departamento de Operaciones.</p>	<p>Anual</p>

<b>Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales 1 y 2 a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están subrepresentadas.	Número de acciones positivas Número de mujeres promocionadas	Dirección de RR.HH.	Anual
Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras, para lo que se realizará una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	Contenido de la campaña	Dirección de RR.HH.	Anual
Fomentar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres formadas en cursos específicos. Número de mujeres promocionadas	Departament o de Operaciones. Departament o de Formación	Durante la vigencia del plan
A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén subrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa siempre que se produzcan vacantes en dichos puestos y haya candidatas a los mismos.	Número de mujeres promocionadas y total de promociones	Dirección de RR.HH. Departament o de Operaciones	Anual



<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>			
<b>Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 (modificada por el R.D.L 6/2019 de 1 de marzo) sobre permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres	Elaboración de folletos en formato digital	Dirección de RR.HH. Departamento de Informática	Anual
Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.	Información facilitada	Departamento de Operaciones	Anual
Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	Datos estadísticos segregados por sexo de las personas que se acojan a dicha medida	Departamento de Operaciones. Departamento de Formación	Anual
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Número de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación por sexo, categoría y contrato	Departamento de Operaciones.	Anual
Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Número de mujeres y hombres por categoría, tipo de jornada que se acogen a las medidas de conciliación	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual

<b>Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, con reserva de puesto de trabajo.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 si existen vacantes.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Posibilidad de solicitar 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 exista la posibilidad y esté debidamente justificada	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores de 12 años podrán disfrutar si así lo solicitan de 15 días de vacaciones en periodo no estival (verano)	Solicitudes enviadas y concedidas	Departamento de Operaciones.	Anual
La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 15 días naturales, salvo mejora en el convenio de aplicación.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
Posibilidad de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual

<b>Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Contenidos de las campañas	Departamento de Operaciones. Dirección de RR.HH.	Anual
El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo podrá solicitar que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural mediante solicitud al respecto	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
Ampliar si se producen modificaciones legislativas al respecto el permiso de paternidad	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual

<b>Retribución</b>			
<b>Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según categoría profesional y puesto	Datos estadísticos propios segregados por sexo	Departamento de RR.HH.	Anual
Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado	Dirección de RR.HH.	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 establecer con la Comisión de Seguimiento	Dirección de RR.HH.	Anual
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	Dirección de RR.HH.	Anual

<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>			
<b>Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Incluir en el Plan de Igualdad el protocolo de Acoso (Anexos I y II)	Departamento de P.R.L.	Desde la firma del Plan
Realizar formación obligatoria en prevención del acoso sexual y por razones de sexo en los módulos formativos de la empresa	Módulo formativo	Departamento de P.R.L. Departamento de Formación	Anual
Formar a los componentes de la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Formación específica	Departamento de P.R.L. Departamento de Formación	Anual
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Número de casos desagregados por sexo	Dirección de RR.HH.	Anual
Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación específica	Departamento de P.R.L. Departamento de Formación	Anual

<b>Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural a través de las evaluaciones de riesgo	Revisión del documento	Departamento de P.R.L.	Anual
Elaborar un catálogo de puestos exentos por riesgo de embarazo y lactancia	Muestreo de evaluaciones	Departamento de P.R.L.	Anual
Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Difusión del protocolo	Departamento de P.R.L.	Anual
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales 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.	Datos estadísticos	Departamento de P.R.L.	Anual
Disponer de datos estadísticos sobre siniestralidad por sexos y categoría	Datos estadísticos	Departamento de P.R.L.	Anual

Se considera víctima de violencia de género aquel trabajador/a que a través de procedimiento judicial oportuno obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona. Si existiera informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género, sería válido también hasta que se dicte la orden de protección. También tendrán la consideración de víctima de violencia de género toda aquella persona que acredite serlo conforme al ART 23 RDL 9/2018 de 3 de agosto de Medidas Urgentes para el desarrollo del pacto de Estado contra la Violencia de Género.

<b>Protección de las víctimas de violencia de género</b>			
<b>Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Garantizar los derechos que recoge la L.O 1/2004	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
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.	Documento informativo	Departamento de P.R.L.	Anual
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.	Número de veces que se aplica la medida	Agente de Igualdad	Anual
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.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
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, en un plazo no superior a 2 meses, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, circunstancia ésta que tendrá que ser posible atendiendo a la actividad de la Empresa.	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
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.	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual

<p>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 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera y que no haya rechazado cualquiera de las medidas establecidas en este Plan para solucionar su situación por causas no objetivas en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
<p>La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
<p>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.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
<p>Las salidas necesarias durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
<p>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.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
<p>Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto (siempre que haya un puesto equivalente) o la continuidad en el nuevo.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Departamento de Operaciones.	Anual
<p>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.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
<p>No computarán como absentismo a efectos de despido individual por causas objetivas en los términos del artículo 52 d) del ET, las ausencias justificadas.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual
<p>En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días como mínimo.</p>	Número de veces que se aplica la medida	Dirección de RR.HH.	Anual

<b>Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Contenido de la campaña	Departamento de Selección	Anual
Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones establecidas	Departamento de Selección	Anual
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas	Departamento de Selección	Anual

<b>Comunicación y Sensibilización</b>			
<b>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones.	Canales establecidos	Dirección de RR.HH.	Anual
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 no sexista del lenguaje.	Formación específica	Departamento de Formación	Anual

<b>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.</b>			
<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Número de mujeres y hombres informados	Departamento de Operaciones	Anual
Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Espacio establecido en la web	Dirección Comercial	Anual
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio establecido en la memoria anual	Dirección de empresa	Anual
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Muestreo de logotipos y reconocimientos	Dirección Comercial	Anual
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Documento informativo	Dirección Comercial	Anual
Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Difusión del nombramiento de la persona responsable de igualdad. Asignación y difusión de la dirección de correo electrónico.	Departamento de Informática	Anual
La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Muestreo de sugerencias. Datos estadísticos	Agente de Igualdad	Anual
Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Documento editado y contenido de la campaña	Agente de Igualdad	Anual



## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

---

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de SAMINSA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará el mismo día de la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como responsable-coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.



- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

#### **Atribuciones generales de la Comisión**

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

#### **Atribuciones específicas de la Comisión**

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.
- ✓ Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
  - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
  - El grado de ejecución de las medidas.
  - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
  - La identificación de las posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.
- ✓ En la evaluación final se debe tener en cuenta:
  - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
  - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
  - El grado de consecución de los resultados esperados.
  - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
  - El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.



- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la Empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

### **Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación**

La Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan; pudiéndose reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrarán dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

### **Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes acuerdan su adhesión total a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.