



PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

E
S
EMPLERIS

ÍNDICE

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.. 4

1.- INTRODUCCIÓN.. 6

2.- ESTRUCTURA.. 8

3.- DEFINICIONES.. 11

4. AMBITO DE APLICACIÓN.. 15

5. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA.. 16

6. VIGENCIA.. 17

7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.. 18

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.. 19

8.1 Objetivos generales: 19

8.2 Objetivos específicos. 19

8.2.1 Acceso a la empresa y selección. 19

8.2.2. Contratación. 19

8.2.3 Clasificación profesional. 20

8.2.4. Formación. 20

8.2.5 Promoción profesional 20

8.2.6 Condiciones de trabajo. 20

8.2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 21

8.2.8 Infrarrepresentación femenina. 21

8.2.9 Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres. 21

8.2.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. 21

8.2.11 Violencia de género. 21

8.2.12 Comunicación. 21

9. MEDIDAS E INDICADORES.. 23

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD.. 23

1. ACCESO Y SELECCIÓN.. 24

2. CONTRATACIÓN.. 26

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 28

4. FORMACIÓN.. 29

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL. 31

6. CONDICIONES DE TRABAJO.. 33

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. 34

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.. 37

9. RETRIBUCIONES / AUDITORIA SALARIAL. 38

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.. 40

11. VIOLENCIA DE GÉNERO.. 41

12. COMUNICACIÓN.. 44

10. PRESUPUESTO.. 47

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.. 47

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. 49

Atribuciones generales de la Comisión. 49

Atribuciones específicas de la Comisión. 50

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. 51

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

EMPLERIS S.L. 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 mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

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.

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 EMPLDIS SL 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).

La condición de empresa multiservicios y la territorialidad de la misma, al actuar en varias comunidades autónomas ha precisado un análisis de distintos convenios colectivos y de las características de los distintos territorios en los que opera la empresa para poder cumplir de manera transversal, con las distintas disposiciones legales y con las distintas costumbres de los territorios.

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 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 futura.
 - 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 necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
-

2.- ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de EMPLEDIS S.L. se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en 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 y sensibilización de igualdad; infrarrepresentación femenina; violencia de género.

II. Programa de actuación elaborado a partir de 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.

III. 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.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa (Anexo I) y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
 - La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.
-

- Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El programa de actuación se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
 2. Contratación.
 3. Clasificación profesional.
 4. Formación.
 5. Promoción profesional.
 6. Condiciones de trabajo.
 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 8. Infrarrepresentación femenina.
 9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 11. Violencia de género.
 12. Comunicación.
-

3.- DEFINICIONES

3.1 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).

3.2 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).

3.3 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).

3.4 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 desfavorable 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).

3.5 Acoso Sexual y acoso por razón 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).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva 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).

3.6 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 extra salarial, 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 sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

3.7 Discriminación por embarazo o maternidad.

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

3.8 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.

3.9 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).

3.10 Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se 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).

3.11 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. 13.1 Ley 3/2007).

3.12 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).

3.13 Corresponsabilidad.

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambos/ambas progenitoras/progenitoras sea igual.

3.14 Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

3.15 Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

3.16 Discriminación directa por razón de sexo.

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 desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

3.17 División sexual del trabajo.

Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

3.18 Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de EMPLEDIS S.L. en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

5.- COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa EMPLEDIS SL

Dicha Comisión estará formada por: tres miembros de la parte empresarial y tres miembros en representación sindical (STAS, CC.OO. y representante legal independiente), así como un representante de un sindicato más representativo (CC.OO.) en representación de aquellos centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores.

La relación nominativa de la Comisión Negociadora es la siguiente:

En representación de las personas trabajadoras y perteneciente al sindicato STAS interviene:

- D. JOSÉ ESPARCIA ONSURBE.

En representación de las personas trabajadoras y perteneciente al sindicato CC.OO. obreras interviene:

- D. MIGUEL RUBIO RUIPEREZ.

Como representante legal independiente interviene:

- D^a. ISABEL RUEDA CEBRIÁN.

En representación de aquellos centros de trabajo sin representación legal de las personas trabajadoras interviene:

- ESTHER GEORGINA RUIZ PÉREZ, en representación del sindicato más representativo CC.OO.
-

En representación de la empresa intervienen:

- *MARÍA LLANOS MONTERO MEDRANO*
- *SEREZADE CALAHORRA VERA*
- *ROSARIO CÓRCOLES MARTÍNEZ*
- *ISABEL JAÉN TÉVAR*

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (Desde 04/02/2022 a 03/02/2026)

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

7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

Figura como anexo I a este documento el diagnóstico realizado para fijar objetivos y planificación de la actuación.

El sistema de retribuciones de la empresa está basado en categorías profesionales establecidas en convenios colectivos de aplicación en función del puesto de trabajo y las funciones que se desempeñan.

No existe un sistema de pluses y retribuciones complementarias a modo de incentivos.

El diagnóstico de la situación retributiva de la empresa se ha llevado a cabo utilizando dos criterios, el primero de ellos, la distribución de la plantilla por bandas salariales y la segunda la distribución de plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual, datos utilizados para poder definir políticas de reclutamiento y selección más que para llevar a cabo una corrección en la política retributiva, ya que la desviación entre retribuciones por sexo dentro del mismo grupo y categoría es 0.

En cuanto al análisis de las bandas salariales, existe casi el mismo número de personas en la banda salarial hasta 14.000 €, con una breve diferencia (14 mujeres más). Llama la atención que entre los 14.000€ y 18.000 € existe una diferencia sustancial, 3 mujeres por 10 hombres al iguales que entre los 18.000 € y 24.000 € contamos con 4 mujeres y 2 hombres.

En cuanto al análisis por categorías y salario bruto anual, la única diferencia se basa en que por razones de competencias personales y profesionales, exista un mayor número de mujeres en una categoría u otra, ya que como se ha comentado, a igualdad de condiciones, el salario presenta desviación 0.

En el eje “Condiciones de trabajo y retribución” se establece un mecanismo de seguimiento con el objetivo de mantener la situación de igualdad en la retribución de la empresa.

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

8.1 Objetivos generales:

1. Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa. Creación de la figura de Agente de Igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
6. Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

8.2 Objetivos específicos.

8.2.1 Acceso a la empresa y selección.

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
 2. Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.
-

8.2.2. Contratación

1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

8.2.3 Clasificación profesional.

1. Garantizar 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, analizando factores que puedan justificar diferencias entre grupos, categorías y puestos profesionales

8.2.4. Formación.

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, incluyendo en la misma a los integrantes de la Comisión de seguimiento..
2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

8.2.5 Promoción profesional.

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
2. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

8.2.6 Condiciones de trabajo.

1. 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 las trabajadoras y trabajadores.
-

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

1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

8.2.8 Infrarrepresentación femenina

1. 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.

8.2.9 Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.

1. Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla.

8.2.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.2.11 Violencia de género.

1. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

8.2.12 Comunicación

1. 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
 2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
 3. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
 4. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
-

**9. MEDIDAS E INDICADORES
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD**

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>1- 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.</p>	<p>Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza</p>	<p>Dirección Pendiente</p> <p>Agente: Serezade Calahorra Vera</p> <p>Suplente: María Llanos Montero Medrano</p>	<p>1 mes</p>
<p>2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.</p>	<p>Correo electrónico creado</p>	<p>Administración</p> <p>El correo estará en funcionamiento al día siguiente de la firma del Plan</p> <p>Igualdad@empledis.es</p>	<p>1 mes</p>

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>1-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.</p>	<p>Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas</p>	<p>RRHH</p>	<p>6 meses</p>
<p>2-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	<p>Nº de empresas informadas Listado.</p>	<p>RRHH</p>	<p>6 meses</p>
<p>3-Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género</p>	<p>Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación</p>	<p>RRHH</p>	<p>6 meses</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Establecer medidas de fomento del acceso a los puestos donde la mujer esté subrepresentada. Fomentar la contratación de mujeres en el sector, mediante medidas de acción positiva.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>1-Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").</p>	<p>Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>2-Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro.</p>	<p>Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.</p>	<p>RRHH</p>	<p>6 meses</p>

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	1 AÑO
2-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	1 AÑO
3-Promover preferentemente la conversión de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan, respetando en todo caso las restricciones establecidas por los distintos convenios colectivos de trabajo	Nº de ofertas y de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH	1 AÑO
4-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.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	1 AÑO

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
5-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	1 AÑO

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Garantizar 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 equivalente, analizando factores que puedan justificar diferencias entre grupos, categorías y puestos profesionales.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Realizar una evaluación 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.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	1 AÑO
2-La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos.	RRHH	1 AÑO
3-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Nº de ofertas y de transformaciones desagregadas por sexo	RRHH	1 AÑO
4-Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RRHH	1 AÑO
5-Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	1 AÑO

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, incluyendo en la misma a los integrantes de la Comisión de seguimiento.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RRHH	1 AÑO
2-Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla. Cursos de reciclaje.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	FORMACIÓN	1 AÑO
33-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	FORMACIÓN	1 AÑO
4-Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente	Miembros de la comisión formados.	DIRECCIÓN/ FORMACIÓN	6 MESES

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Realizar la formación, preferentemente 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	DIRECCION/ FORMACION	ANUAL
2- 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	FORMACIÓN	ANUAL

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>1-Establecer un procedimiento de publicación de 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>Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>2- 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.</p>	<p>Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional con preferencia al sexo menos representado en el puesto a cubrir.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RRHH	ANUAL
2-Garantizar una participación mínima de mujeres (40- 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	Nº de hombres y mujeres que participan	RRHH	ANUAL

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- 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 las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	ANUAL
2-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	PRL	6 meses
3-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	PRL	6 meses

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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.	PLAZO
1-Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato (por maternidad o riesgo durante el embarazo) o excedencia, siempre que sean producidos por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL
2-Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva de puesto de su misma categoría, siempre que cumplan con los plazos establecidos en Convenio Colectivo aplicable.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL
3-Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL
4-Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL
5-Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras que se encuentran en el proceso de implantación, en los casos de reproducción asistida y con un límite de 2 días al año. Con posibilidad de disfrutar 2 días más, sin retribución en días ajustados en su cuadrante	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>6-En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>7-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 dieciséis años 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).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>8-La empresa tendrá preferencia para facilitar a las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>9-Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-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. Número de campañas realizadas	RRHH	ANUAL
2-Licencia retribuida a la pareja para acompañar a la primera de las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debidamente justificado.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	ANUAL
3-El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro) si no se encuentra disfrutando del permiso de paternidad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL
4-Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año en curso.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos	RRHH	ANUAL

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	ANUAL
2-Realización de un análisis periódico 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	ANUAL

9. RETRIBUCIONES / AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva mediante el seguimiento de la retribución de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.- Mejorar el clima laboral y favorecer la retención y atracción del talento.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Realizar una valoración de puestos de trabajo y su posterior análisis para garantizar que puestos de igual valor perciben una retribución equivalente	Asignación retribuciones por puesto Informe de resultados Nº y porcentaje, desagregado por sexo con indicación de la valoración de los puestos de trabajo	RRHH	ANUAL
2-Realizar anualmente el registro salarial	% Brecha Brecha supera 25% si – no Registro actualizado regularmente si – no Registro realizado si - no	RRHH	ANUAL
3-Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros	% Brecha Brecha supera 25% si – no Nº de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres si – no	RRHH	Durante el primer año de vigencia del plan

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1-Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	6 MESES
2-Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	FORMACIÓN PRL	6 MESES
3-Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Material de acoso sexual y por razón de sexo. Nº de formaciones y nº de horas	FORMACIÓN	6 MESES
4-El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	6 MESES

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a darles mayor protección.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>1-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</p>	<p>Muestra de comunicaciones</p>	<p>RRHH</p>	<p>1 AÑO</p>
<p>2-Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)</p>	<p>Nº de casos comunicados</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>3-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 y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>4-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 de puesto de trabajo de su categoría, durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 18 meses</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>5-La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 4 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo de su categoría.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>6-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. Deberá estar acreditado.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>7-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. Deberá estar debidamente acreditado.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
<p>12-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>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>15-Se derivará a la Mutua a demanda de la víctima de violencia de género, la asistencia psicológica para su valoración y asistencia, en su caso.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>PRL/AGENTE IGUALDAD</p>	<p>ANUAL</p>
<p>16-Se derivará a la Mutua para su valoración, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual, a demanda de la víctima de agresión sexual.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>PRL/AGENTE IGUALDAD</p>	<p>ANUAL</p>

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- 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.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1- 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.	Formaciones realizadas	DIRECCIÓN	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1- 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	COMUNICACIÓN	6 meses
2- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Número de veces	COMUNICACIÓN	6 meses

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	AGENTE IGUALDAD	6 meses
2- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas	AGENTE IGUALDAD	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	AGENTE IGUALDAD	6 meses
2- 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	AGENTE IGUALDAD	6 meses

MEDIDAS	INDICADORES	RESP.	PLAZO
3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. (Documento para el Registro Mercantil)	Espacio en la memoria	DIRECCIÓN COMUNICACIÓN AGENTE IGUALDAD	ANUAL
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad	Espacio en la memoria	DIRECCIÓN COMUNICACIÓN AGENTE IGUALDAD	ANUAL

10. PRESUPUESTO

El presente presupuesto contempla los recursos materiales (medios y materiales didácticos y de divulgación) y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad. La empresa estima un presupuesto anual de 15.000 € para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

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

Los recursos humanos dedicados al proyecto están compuestos por la persona denominada AGENTE DE IGUALDAD así como por el departamento de recursos humanos de la empresa.

EMPLEDIS cuenta con el asesoramiento técnico de la asociación IFAD-ESPAÑA, que entre otras actividades cuenta con la realización de actividades de formación y consultaría, contando en su plantilla con personal técnico cualificado para el asesoramiento y la formación en materia de planes de igualdad.

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

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 EMPLEDIS SL 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 el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por tres miembros por parte de la Empresa y tres miembros por parte de la representación sindical.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará en el mismo día de la firma del Plan. Una de las personas designadas por la Empresa actuará como Agente de Igualdad 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; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).
- ✓ 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 seis meses de la entrada en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones 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 a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la

observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

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, en 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 designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Procedimiento de revisión y modificación del Plan

En cumplimiento del artículo 9.2 del RD 901/2020, se establece a continuación el procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad de Empledis S.L.

Supuestos de revisión del Plan:

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1ª.- Con motivo de los resultados obtenidos a través de las medidas e indicadores recogidos en el punto 9 del Plan.

2ª.- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3ª.- En los supuestos de absorción, fusión, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

4ª.- Cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla de la empresa, los métodos de organización del trabajo o sistemas retributivos, incluyendo las condiciones de trabajo que hayan servido de base para la elaboración del diagnóstico de situación.

5ª.- Cuando existe resolución judicial condenatoria hacia EMPLEDIS S.L. por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales y reglamentarios.

Asimismo, podrá procederse a la revisión del Plan a instancia de la Comisión Negociadora con el fin de añadir, mejorar o corregir cualquiera de las medidas aprobadas, siempre con el objetivo de cumplir los objetivos en este Plan señalados.

Adicionalmente, se convocará una reunión anual con la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión, cuyo fin será evaluar la necesidad de revisión del Plan y su eventual modificación.

En todo caso, la revisión del Plan implicará la actualización del diagnóstico de situación, así como las medidas del Plan, en la medida en que resulte necesario.

Procedimiento de modificación acordado por la Comisión Negociadora:

Para realizar cualquier modificación en el Plan se convocará reunión de la Comisión Negociadora, levantando acta de la misma y elaborando por escrito el acuerdo de modificación, que será anexo al Plan de Igualdad, remitiéndose este a la Autoridad Laboral con el fin de darle publicidad y registrarlo en los términos reglamentariamente previstos.

2ª.- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3ª.- En los supuestos de absorción, fusión, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

4ª.- Cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla de la empresa, los métodos de organización del trabajo o sistemas retributivos, incluyendo las condiciones de trabajo que hayan servido de base para la elaboración del diagnóstico de situación.

5ª.- Cuando existe resolución judicial condenatoria hacia EMPLEDIS S.L. por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales y reglamentarios.

Asimismo, podrá procederse a la revisión del Plan a instancia de la Comisión Negociadora con el fin de añadir, mejorar o corregir cualquiera de las medidas aprobadas, siempre con el objetivo de cumplir los objetivos en este Plan señalados.

Adicionalmente, se convocará una reunión anual con la Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión, cuyo fin será evaluar la necesidad de revisión del Plan y su eventual modificación.

En todo caso, la revisión del Plan implicará la actualización del diagnóstico de situación, así como las medidas del Plan, en la medida en que resulte necesario.

Procedimiento de modificación acordado por la Comisión Negociadora:

Para realizar cualquier modificación en el Plan se convocará reunión de la Comisión Negociadora, levantando acta de la misma y elaborando por escrito el acuerdo de modificación, que será anexo al Plan de Igualdad, remitiéndose este a la Autoridad Laboral con el fin de darle publicidad y registrarlo en los términos reglamentariamente previstos.

Composición de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan

La Comisión Negociadora acuerda la siguiente composición de la Comisión de seguimiento:

Comisión de seguimiento

JOSÉ ESPARCIA ONSURBE
MIGUEL RUBIO RUIPEREZ
ISABEL RUEDA CEBRIAN
SEREZADE CALAHORRA VERA
ROSARIO CÓRCOLES MARTÍNEZ
MARÍA DE LOS LLANOS MONTERO
MEDRANO

Representación

RLT STAS
RLT CC.OO.
RLT INDEPENDIENTE
REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL
REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL