

PLAN DE IGUALDAD DE ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.



A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. J. S.", located in the lower-left quadrant of the page.

A small handwritten signature in blue ink, possibly "J. S.", located in the upper-left quadrant of the page.

A handwritten signature in black ink, possibly "J. S.", located in the center of the page.

A handwritten signature in black ink, possibly "M.", located in the lower-left quadrant of the page.

A handwritten signature in black ink, possibly "J.", located in the lower-right quadrant of the page.

A handwritten signature in blue ink, possibly "J. S.", located in the lower-left quadrant of the page.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONSIDERACIONES GENERALES.....	4
2.1. Contexto.....	4
2.2. Normativa de aplicación.....	5
3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
3.1. Compromiso de ILUNION con la igualdad de oportunidades.....	8
3.2. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.....	9
3.3. Ámbito de aplicación, duración y vigencia:	10
3.4. Ámbito territorial:.....	10
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES	10
4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico:	11
4.2. Resultado de la Auditoria Retributiva.....	16
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS.	17
5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento.	18
5.2. Calendario resumen de las medidas propuestas y próximas reuniones ordinarias de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	69
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	69
6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad.	69
6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.....	70
6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.....	70
6.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.....	71
6.5. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.	73

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres 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 ambos géneros y la eliminación de las desigualdades entre ellos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de género; y por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto normativo 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.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Ley Orgánica 3/2007"), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, 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 (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo.

En este sentido, **de ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.** (en adelante denominada como "**ILUNION**", la "**Empresa**" o la "**Compañía**"), en su apuesta por la igualdad, ha procedido en el año el 2023 a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de alcanzar el objetivo que fundamentara lo previsto por la Ley 3/2007 con el fin de eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida y especialmente en el ámbito laboral y cumplimiento con los requisitos legales establecidos por los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Para dar cumplimiento a dicho mandato, se ha realizado un diagnóstico de situación, negociado entre la Compañía y la representación legal de las personas trabajadoras (en

adelante denominada como “RLPT” o la “parte social”), sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.

Igualmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, se ha elaborado la correspondiente auditoría retributiva, procediéndose a la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor, conforme a lo preceptuado en la citada norma.

Una vez finalizado el diagnóstico de situación y realizada la auditoría retributiva, éstos han sido presentados a la Comisión Negociadora, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados obtenidos.

Ello ha permitido conocer la realidad de ILUNION en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar una serie de medidas para su consecución. Tales medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

2. CONSIDERACIONES GENERALES.

2.1. Contexto.

El Grupo Social ONCE es un conjunto de entidades y sociedades, encabezadas por la ONCE, la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, y el grupo de empresas sociales, que forman la marca ILUNION, que buscan, por un lado, alcanzar la autonomía personal y la plena inclusión social de personas afiliadas, atendiendo sus necesidades derivadas de la ceguera y la deficiencia visual grave, mediante la prestación de servicios sociales especializados; y por otro la realización de una importante labor de solidaridad con otras personas con discapacidad, a través de la formación, del empleo y de las acciones de accesibilidad universal.

El Grupo Social ONCE trabaja por que se cumpla el derecho a la igualdad de oportunidades contemplado en el artículo 49 de la Constitución; por que la autonomía personal y la plena inclusión de las personas con ceguera o deficiencia visual grave o con cualquier otra discapacidad sea una realidad; y por garantizar la plena ciudadanía de las personas con discapacidad colaborando con las Administraciones Públicas en todos los ámbitos posibles. La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, nace en febrero de 1988 y se presenta ante la sociedad como instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otras personas con distintas discapacidades, para la mejora de sus condiciones de vida.

ILUNION traslada al ámbito empresarial la iniciativa social del Grupo Social ONCE con un modelo innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios que equilibran sus valores económicos y sociales. El objetivo del grupo de empresas sociales es generar empleo de calidad para personas con discapacidad en proyectos social y medioambientalmente responsables, con un 41% de personas con discapacidad en su plantilla de más de 37.000 personas trabajadoras.

La marca ILUNION nace en 2015 con el objetivo de fortalecer sus áreas empresariales y ofrecer a sus clientes una propuesta integral y soluciones globales, desde un

conocimiento especializado de cada sector de actividad, en muchos de ellos casi 30 años.

Para mejorar la eficiencia en la gestión empresarial, ILUNION se ha organizado en cinco divisiones: Servicios, Sociosanitaria, Turismo, Comercialización y Consultoría.

ILUNION está formado por un gran número de empresas filiales y participadas y más del 50% de sus centros de trabajo son Centros Especiales de Empleo (CEE), figuras jurídicas que aseguran un empleo remunerado para las personas con discapacidad. Al menos, el 70% de la plantilla de un CEE debe estar formada por personas con discapacidad.

Dentro de la División de SERVICIOS del Grupo Ilunion, se haya encuadrada ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE desde la que se atiende a diversos Sectores como son Limpieza de Edificios y Locales, Mantenimiento, Jardinería y Control de Plagas (Desratización, Desinfección y Desinsectación).

Actualmente la Compañía cuenta con delegaciones por todo el territorio nacional: Albacete, Alicante, Almería, Mérida, Palma, Hospitalet, Burgos, Cáceres, Jerez, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Gerona, Albolote, Guadalajara., San. Sebas., Huelva, Jaén, León, Lérida, Logroño, Lugo, Mad.Ci.Alb, Mad.Av.Bur, Malaga, Murcia, Orense, Oviedo, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Sta.Cruz T., Santander, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Bilbao, Zamora y Zaragoza.

Como se ha expuesto anteriormente, la Compañía, en aras a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, decidió iniciar los trámites necesarios para registrar el Plan de Igualdad en la Compañía, y que sea de aplicación a todos sus empleados y empleadas.

A tal fin, se procedió, en primer lugar, a la elaboración del informe diagnóstico al que alude el Real Decreto 901/2020 y se proporcionó al departamento de Recursos Humanos de la Empresa un cuestionario de recogida de información que constaba de dos partes, una cuantitativa y otra cualitativa, y se realizó la solicitud de diferentes documentos administrativos y de Recursos Humanos, de diverso contenido.

Asimismo, se elaboraron diferentes documentos a modo de resumen cuyo contenido y alcance fue negociado en el seno de la Comisión Negociadora para el registro del Plan de Igualdad.

Como se ha explicado anteriormente, una vez finalizado el diagnóstico de situación, en el que se incluía el informe de auditoría retributiva contemplada en el Real Decreto 902/2020, el contenido de éste fue aprobado por la Empresa y la parte social.

2.2. Normativa de aplicación.

Actualmente, la Compañía aplica los siguientes Convenios Colectivos en las relaciones laborales con sus empleados y empleadas, en función del centro de trabajo en que prestan sus servicios, aplican el Convenio que le sea de Aplicación conforme las funciones que realiza, esto es, **Limpieza de Edificios y Locales Provincial o Autonómico; Convenio de Sidero Metalurgia Provincial o Autonómico; Convenio**

Nacional de Jardinería y Convenio Nacional de Desinfección, Desinsectación y Desratización, (Control de Plagas).

Adicionalmente, existen políticas, normativas, guías y protocolos que también rigen las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa:

- **Código Ético de Conducta de los Consejeros, Directivos, Mandos Intermedios y otros responsables de gestión** en el que se incluyen una serie de pautas o principios básicos de conducta para los responsables.

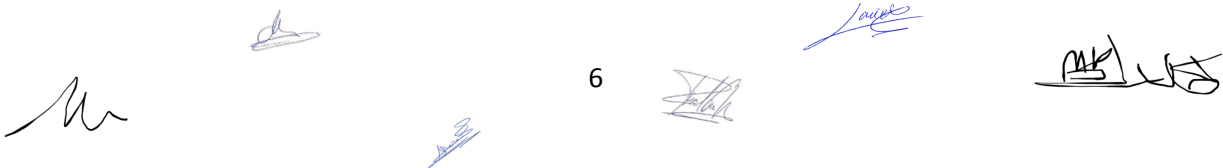
En el código se describen los 11 valores éticos que deben guiar a las personas responsables del Grupo así como las orientaciones necesarias para el cumplimiento. Los valores a los que hace alusión la Guía son: (i) Comunicación; (ii) Solidaridad; (iii) Confidencialidad; (iv) Equidad; (V) Confianza; (vi) Honestidad; (vii) Humildad; (viii) Respeto; (IX) Compromiso; (XI) Profesionalidad y; (Responsabilidad).

- **Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores y Trabajadoras** en el que se incluyen una serie de pautas o principios básicos de conducta para todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Empresa.

En esta guía se describen los 11 valores éticos que deben seguir todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo Ilunion. Los valores a los que hace alusión la guía son: (i) comunicación; (ii) solidaridad; (iii) confidencialidad; (iv) equidad; (v) confianza; (vi) honestidad; (vii) humildad; (viii) respeto; (ix) compromiso; (x) profesionalidad; (xi) responsabilidad.

Asimismo, se establecen las orientaciones que desde la Compañía consideran necesarias para el cumplimiento de los once valores éticos.

- **Protocolo de Actuación ante Casos de Violencia de Género de Ilunion CEE Limpieza y Medio Ambiente**, en fecha 14 de marzo de 2023, se realiza y aprueba por Unanimidad por la Comisión Negociadora y por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Ilunion. En el mismo se recogen las formas por las que se puede tener conocimiento de las situaciones de Violencia de Género, además de recoger la forma de actuar que deberá proceder en estos casos.
- **Protocolo para la Prevención Atención y Resolución de Reclamaciones de Acoso y Discriminación**. En fecha 1 de octubre de 2020, se revisa y aprueba por Unanimidad por la Comisión Negociadora y por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE. En este protocolo, puesto a disposición de todas las personas trabajadoras, se recogen los tipos de acoso existentes, así como algunos comportamientos que pueden identificar estas prácticas.



Asimismo, se reconoce la creación de una Comisión Anti-Acoso que permita investigar, bajo el principio de confidencialidad, los supuestos de acoso. Esta comisión estará formada por cuatro personas, siendo que dos serán representantes de la Empresa y 2 que corresponderán uno a UGT y otro a CCOO. Sin perjuicio de lo anterior, cada una de estas personas ostentará un cargo ya que la Comisión se dividirá en: un presidente/a; un/a secretario/a; dos vocales; un/a mediador/a.

Semestralmente, como parte esencial de las Políticas de ILUNION dirigidas dentro del Grupo a las mujeres, a las mujeres con discapacidad y mujeres en situación de violencia de género, se pasan datos a Cabecera de ILUNION en relación con las atenciones que se han cursado en materia de Violencia de Género y de Denuncias de Acoso.

El Grupo cuenta con Unidades especializadas de Apoyo que atiende al personal especialmente sensible, en peligro de exclusión social, personal vulnerable, mujeres en situación de Violencia de Género.

Desde la Comisión Anti-Acoso de ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE, se atienden las Denuncias que en esta materia se recepcionan y tras su valoración, fase probatoria, se establecen Conclusiones por escrito trasladándose las mismas a la Dirección de RR.HH. a los efectos oportunos, para que actúen de conformidad.

Todo ello según Reglamento de Actuación.

La Plantilla conoce los Protocolos y mecanismos de Denuncia, al habérselos trasladado a través del Dossier de Contratación. Además, se hace entrega de un Tríptico elaborado por la propia Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en el que se recogen de manera detallada los hechos más importantes del Plan de Igualdad, la existencia de la Comisión de Seguimiento y de la Comisión Anti-Acoso, su funcionamiento, las conductas que son constitutivas de Acoso incluyendo la manera de dirigir una Denuncia.

- **Determinación de Riesgo para la Trabajadora en Situación de Embarazo, Parto Reciente y Periodo de Lactancia**, en el que se establecen las pautas a seguir por parte del servicio de prevención en el caso de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancias que pudieran estar expuestas a riesgos. Mediante estas pautas, se pretende evitar riesgos en el trabajo mediante el análisis individual de las condiciones en las que la trabajadora desempeña sus servicios.
- **10 principios del Charter de la Diversidad**: la Compañía en su compromiso con la diversidad, forma parte de la Fundación Diversidad, como consecuencia de ello, la empresa asume entre sus políticas los 10 principios básicos en materia de igualdad y diversidad. Los 10 principios que la Compañía persigue son: (i) sensibilizar sobre la importancia de seguir los principios de igualdad de oportunidades y diversidad; (ii) avanzar en la construcción de una plantilla diversa y que fomente la integración; (iii) promover la inclusión mediante la integración efectiva en el trabajo; (iv) situar a la diversidad como condición fundamental en todas las políticas de Recursos Humanos; (v) impulsar la

conciliación estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la personal y familiar; (vi) reconocer la diversidad de los clientes; (vii) comunicar los compromisos que la empresa tiene a su plantilla haciendo participe a las personas trabajadoras de la responsabilidad que la Compañía adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad; (viii) difundir el compromiso con la diversidad con proveedores invitándoles a fomentar y hacer uso de estas políticas; (ix) trasladar el compromiso de la empresa a Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicales y el resto de agentes sociales; (x) reflejar y visibilizar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se obtienen como consecuencia de las políticas, haciéndolo constar en la memoria anual de la empresa.

- **Manual de buenas prácticas “Ilunion, el mejor lugar para trabajar”**: esta política sirve como guía a los empleados y empleadas para que en el desempeño del trabajo se logre crear un buen clima de trabajo que permita el desarrollo profesional, así como el respeto a la conciliación. En esta guía se recogen algunos hábitos que puede llevar a que se consiga un buen clima de trabajo.
- **Procedimiento para la Atención y Resolución de Reclamaciones de Acoso Sexual**. En el seno de la negociación se desarrolla un nuevo protocolo de acoso Sexual y por razón de Sexo para los casos específicos en la materia en el que se constituye una comisión anti-acoso que lleve a cabo la instrucción de los posibles casos en la materia.

3. **CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.**

3.1. **Compromiso de ILUNION con la igualdad de oportunidades.**

Como no puede ser de otra manera, ILUNION ha incorporado en su cultura y práctica empresarial los valores que, en materia de igualdad, inclusión y diversidad, han de regir las relaciones laborales de la Empresa.

ILUNION, teniendo presente su compromiso establece como política de la compañía la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en un sentido muy amplio. En línea a este principio y resultado del diagnóstico se establecen los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, sobre todo la discriminación indirecta.



- Profundizar en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de Recursos Humanos.

Por lo tanto, siendo la intención de la compañía el poder llegar a ser un referente en cuanto a medidas de igualdad.

En este sentido, ILUNION declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la inclusión, la diversidad, y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, o cualquier otro motivo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

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, la Compañía asume el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados han sido los que han inspirado las medidas que, en materia de igualdad, se recogen en el presente Plan de Igualdad, de tal forma que el mismo sirva como punto de partida para llevar a cabo mejoras con respecto a la situación presente de la Compañía, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en ILUNION.

3.2. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para el registro del Plan de Igualdad en la Compañía, así como de las medidas incluidas en el mismo, la dirección de ILUNION junto con la representación legal de las personas trabajadoras, han llevado a cabo un procedimiento de negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.


En concreto, dichas medidas han sido acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ILUNION, constituida con el fin de desarrollar y consensuar un marco normativo que, en materia de igualdad, rija las relaciones laborales existentes entre la Compañía y sus empleados y empleadas.

Dicha Comisión Negociadora ha quedado compuesta por un total de nueve miembros con la siguiente distribución:

- Por la parte empresarial, las siguientes personas:



9



1. Mercedes Moncunill
2. Fco. Javier Sanchez Flandes
3. Silvia Úñez López

➤ Por la parte social, y como representantes legales de las personas trabajadoras, comparecen:

1. Nely Alonso Calvete (CCOO)
2. Fermín Moreno de la Iglesia (CCOO)
3. Maria Carmen López Estrella (UGT)
4. Israel Guillen Cruz (UGT)

➤ Por la parte social, y como representantes legales de los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, comparecen:

1. Natalia Galán Armero. Adjunta a la secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat.
2. Mar Blázquez. Responsable Sectorial de Igualdad FESMCUGT.

3.3. **Ámbito de aplicación, duración y vigencia:**

El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que forme parte de la Compañía, sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole, situación médica, la presencia de discapacidad mental o física), ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años extendiéndose su vigencia desde el 23 de mayo de 2024 a 23 de mayo de 2028.

3.4. **Ámbito territorial:**

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad lo será en todo el territorio nacional, y más en concreto en las siguientes zonas territoriales en las que la Compañía cuenta actualmente con centros de trabajo: Albacete, Alicante, Almería, Mérida, Palma, Hospitalet, Burgos, Cáceres, Jerez, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Gerona, Albolote, Guadalajara., San. Sebas., Huelva, Jaén, León, Lérida, Logroño, Lugo, Mad.Ci.Alb, Mad.Av.Bur, Malaga, Murcia, Orense, Oviedo, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Sta.Cruz T., Santander, Sevilla, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Bilbao, Zamora y Zaragoza.

4. **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES**

Con el objetivo de definir las medidas concretas a adoptar por la Compañía dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se ha llevado a

cabo un informe diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020.

Este diagnóstico previo ha servido como herramienta para el desarrollo de la estrategia necesaria para garantizar y mejorar la transversalidad de género en ILUNION, llevándose a cabo un análisis y valoración detallados en materia de igualdad de trato y oportunidades.

4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico:

Caracterización de la Plantilla
<ul style="list-style-type: none"> - ILUNION, a fecha de 31 de diciembre de 2023, tiene una plantilla total de 3.327 empleados/as, de los cuales son mujeres 1.870 (56,21%) y 1.457 son hombres (43,79%). - El área de limpieza tiene una mayor participación de mujeres, mientras que el área de medioambiente está predominantemente compuesta por hombres. Además, el área de limpieza tiene una plantilla mucho mayor en comparación con el área de medioambiente. - Se trata de una plantilla consolidada, pues la misma tiene una antigüedad media de 10 años. Por tanto, no se detectan obstáculos para la permanencia en la compañía ni una rotación elevada
Información sobre la imagen interna y externa de la Compañía
<ul style="list-style-type: none"> - La Compañía cuenta con una Guía de Lenguaje Inclusivo en la que se pone en valor la importancia que tiene un uso correcto del lenguaje para la consecución de una mayor igualdad de género. Asimismo, esta guía, de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa, persigue los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Evitar el uso del falso genérico masculino; • Fomentar la escritura y el uso de un lenguaje más igualitario; • Evitar que mediante el lenguaje se oculte a la mujer; • Ofrecer alternativas inclusivas bajo el principio de economía del lenguaje. - La guía ofrece a las personas trabajadoras las siguientes pautas en relación a la forma en la que debe darse la comunicación en la Empresa: <ul style="list-style-type: none"> • Utilización del género adaptado a la profesión de cada persona trabajadora a la que nos estemos refiriendo; • Utilizar fórmulas colectivas y/o neutras; • Utilizar dobles formas cuando sea necesario, primando, en todo caso,

con que se cumpla el principio de economía del lenguaje;

- Utilizar formas impersonales de verbos y pronombres.
- **Este control y estudio se ha realizado también en la información externa e interna de publicidad, imagen, comunicación corporativa**, dándose un compromiso pleno de la Dirección con la Igualdad, incluyendo en el mismo la información dirigida a los Clientes, compromisos de Igualdad de Empresas Proveedoras, suministradoras y Clientes.

Selección, Contratación y Finalización de contratos

- **La compañía cuenta con una Política de selección y contratación, de aplicación a todo el grupo al que pertenece, que se concreta en la Resolución 6/2019**, por la que se desarrolla el procedimiento de reclutamiento y selección de candidaturas para la cobertura de puestos de estructura en Grupo Ilunion, S.L. Esta política de contratación **tiene como principal prioridad, de acuerdo con el espíritu fundacional de la Compañía, la contratación de candidatos y candidatas con discapacidad.**
- En atención al proceso de selección, el mismo resulta ser íntegro y completo, incluyendo fases o estadios tales como: **(i) Comunicación de apertura del proceso; (ii) inicio del proceso de selección y publicación de la oferta:** para el acceso a las vacantes se realizará primeramente un proceso de selección interno en ILUNION y posteriormente, en caso de que no hubiera personas candidatas, se extenderá al Grupo ONCE, Fundación ONCE, Asociaciones y Entidades dependientes. Asimismo, en caso de no obtener personas candidatas, la oferta será publicada en la bolsa de empleo ONCE e Inserta. No obstante lo anterior, en caso de no obtener personas candidatas se dará comienzo al procedimiento de reclutamiento externo; **(iii) Entrevistas en las que se valorarán las competencias para el puesto de la persona entrevistada; (v) Contratación.**
- Asimismo, **el lenguaje inclusivo está presente en toda publicación de vacante (e.g. Supervisor/a de servicios; Técnico/a de prevención de riesgos laborales; Jefe/a servicios de limpieza; jefe/a operaciones; técnico/a presupuestación).**
- **Las personas que participan en los procesos de selección han recibido formación en igualdad** mediante la realización de los siguientes cursos: (i) Itinerario de aprendizaje. Igualdad en la empresa y; (ii) La igualdad de género en la selección de personal.
- La **contratación de mujeres a lo largo del año 2023 ha sido de un 2.008 mujeres (55,93%) y de un 1.582 de hombres (44,07%)** con un total de 3.590 personas trabajadoras incorporadas de manera efectiva.
- Las bajas del año 2023 han sido 1918 mujeres (58,05%) y 1.386 de hombres (41,95%) con un total de 3.304 personas trabajadoras que han finalizado su relación laboral con la Compañía.

Formación

- En atención a la formación, es preciso destacar, en primer lugar, el compromiso de la Empresa para con la formación de sus trabajadores/as. En este sentido, desde la Empresa se busca **impulsar el crecimiento y la carrera profesional de los empleados/as en plantilla, desarrollando y ofertando formaciones que contribuyan al desarrollo profesional de éstos.**
- En cuanto a la oferta formativa vigente ILUNION, la misma comprende una gran variedad de cursos y sesiones formativas que permiten a los empleados y empleadas **mantener actualizados sus conocimientos a la par que desarrollar nuevas habilidades. Asimismo, la información se ha impartido tanto de forma presencial como a distancia y bajo las siguientes modalidades: (i) online; (ii) presencial; (iii) mixta y; (iv) a distancia.**
- **A lo largo del año 2023, un total de 34 personas trabajadoras asistieron a formaciones**, de las cuales 10 eran mujeres (29.41%) y 24 hombres (70.59%).
- **Un total de 771.50 horas de formación se distribuyeron en 34 acciones formativas**, con predominancia masculina en la mayoría de las categorías.
- Las formaciones se concentraron en limpieza y conducción, con la categoría de Limpiador teniendo la mayor cantidad de formaciones seguida por Conductores Limpiadores y Supervisores. La mayor parte de las formaciones fueron presenciales, con una participación mayoritariamente masculina, reflejando una preferencia por el aprendizaje en persona.

Promoción

- **De acuerdo con la política de promoción vigente en la Compañía, como primera fuente de reclutamiento se considerará la promoción interna** estimándose que la misma abarca a todas las áreas del Grupo Social ONCE, realizándose simultáneamente la publicación de la vacante en Ilunion, ONCE, Fundación ONCE, Asociaciones y Entidades dependientes del Grupo Social ONCE. **Así pues, una vez publicada la candidatura en la Intranet SuccessFactors, las personas trabajadoras podrán presentar su candidatura para la promoción.**
- **En este sentido, los/las candidatos/as preseleccionados/as realizarán, en todo caso, una entrevista personal**, y cuando se considere relevante para tomar una decisión definitiva, las pruebas complementarias que se estimen oportunas. Será la persona responsable del proceso de selección quien, en último caso, determinará la necesidad de realizar dichas pruebas, que básicamente estará motivada por ser necesario contrastar capacidades y habilidades en determinados puestos. **En paralelo, se enviará el perfil a la Dirección de RR.HH. de ONCE, a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa de Fundación ONCE, sus asociaciones y entidades dependientes, para que en los mismos plazos establecidos en el proceso (3 días naturales), lo publiquen en sus portales de empleo interno** con el fin de que se inscriban aquellos trabajadores/as en activo que

podrían encajar en el perfil demandado.

- Así pues, verificado el cumplimiento de los requisitos del perfil solicitado, y solo en ese caso, la Dirección de RR.HH. de ONCE o la Dirección de Personas, Talento y Cultura Corporativa de Fundación ONCE y sus asociaciones y entidades dependientes, remitirán dentro del plazo establecido a Ilunion, las personas asignadas que han manifestado su deseo de participar en el proceso.
- Finalmente, encontrada a la persona idónea para el puesto, la compañía comunicará a la persona responsable de selección de Ilunion la propuesta del candidato/a seleccionado mediante la Comunicación de cierre del proceso, que deberá ser autorizado por la Dirección Corporativa de Personas, Organización y Gestión de Recursos de GRUPO ILUNION, S.L. antes de proceder a su contratación.
- Por último, en el año 2023 se han producido un 13,04% de promociones en mujeres (6) y un 86,96% de hombres (40), con un total de 46 personas trabajadoras promocionadas.
- Las Promociones afectan principalmente a los Grupos más numerosos. Si bien es cierto que el dato no es igualitario, si atendemos a que sólo a tiene a un 13,04% de las mujeres.
- Esta situación de nuevo hay que conectarla con la Formación y con la necesidad de impartirla al Género Femenino para que puedan acceder a Promociones, además a igualdad de condiciones, deberá beneficiarse de cara a Promocionar, en cada Categoría, al género que se encuentre subrepresentado.

Clasificación profesional y agrupaciones de trabajo de igual valor

- ILUNION, ha definido un total de 9 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor de tal forma que cada persona trabajadora es asignada a una agrupación u otra en función de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo. Se observa, en este sentido, que los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, se atienen a criterios objetivos, no siendo discriminatorio por razón del género, ni directa ni indirectamente, así como tampoco aplica ningún sesgo de género.
- Por otro lado, los roles técnicos y administrativos, las mujeres son mayoría, con un 59.72% y un 60.53% respectivamente, mostrando una tendencia hacia una mayor presencia femenina en estas áreas.
- La mayoría de los empleados se encuentra en el nivel de Producción, donde las mujeres también dominan con un 56.08% frente al 43.92% de hombres.

Auditoría Retributiva

- En Ilunion CEE Limpieza y Medioambiente ha desarrollado un total de nueve (9) agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor/escalas de tal forma que, cada persona trabajadora asignada a un grupo u otro en función

de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo.

- El dato arrojado por el análisis de brecha, el cual es de un 9% en favor de los hombres, realizado por ILUNION nos permite afirmar que **la retribución de las mujeres se encuentra bastante equiparada a la de los hombres, observándose, asimismo, una cierta tendencia a retribuciones superiores en el caso de los hombres en el colectivo de limpieza.**

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

- En primer lugar, conviene poner en valor el compromiso de ILUNION con mantener un modelo de funcionamiento y organización de las relaciones laborales tal que permita garantizar el bienestar de los equipos humanos y facilitar a las personas trabajadoras el mayor equilibrio posible en todas las dimensiones de su vida.
- A lo largo del año 2023 se han producido 1.746 reducciones de jornada, afectando más a mujeres (1.232) que a hombres (514), con 1.204 mujeres de entre 45 y 64 años afectadas. Se solicitaron cuatro excedencias por guarda legal, todas por mujeres.
- En cuanto a permisos, se registraron 5.945 casos, ligeramente más mujeres que hombres, con la mayoría siendo retribuidos.
- Por último, es importante poner en valor que **la Compañía ha desarrollado un Protocolo de Desconexión Digital** con el fin de procurar una correcta ordenación de los tiempos de trabajo de todas las personas trabajadoras que componen la plantilla, garantizando igualmente una correcta conciliación del trabajo con su vida personal y familiar, así como el disfrute efectivo de los tiempos de descanso.

Infrarrepresentación femenina

- La plantilla de la ILUNION se caracteriza por tener **una plantilla total de 3.327 empleados/as, de los cuales 1870 son mujeres (56,21%) y 1.457 son hombres (43,79%).**
- Aunque las mujeres predominan en puestos como limpiadoras, su presencia disminuye en roles más cualificados.
- No obstante, ha aumentado la representación femenina en puestos de responsabilidad como Encargados y Supervisores.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **Como parte de las políticas de aplicación en ILUNION CEE LIMPIEZA Y MEDIOAMBIENTE,** la Compañía dispone de un sistema reforzado en materia de prevención del acoso, ya que cuenta con un Protocolo para la prevención, atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación (incluido el acoso sexual) de tal forma que, cualquier persona trabajadora que considere que ha sido sometido a un comportamiento susceptible de acoso tendrá la opción de iniciar el procedimiento establecido a estos efectos.
- Por otro lado, la **Compañía cuenta con un Protocolo de Actuación ante**

casos de Violencia de Género, que es de libre acceso a todas las personas trabajadoras y contiene la siguiente información: (i) cómo detectar situación de violencia de género en el trabajo y que actitud tomar ante estos supuestos; (ii) la necesidad de acudir al número de atención a las víctimas de violencia de género en caso de que se detecten comportamientos susceptibles de ser considerados como de violencia de género; (iii) la ayuda y atención de las Unidades de Apoyo y de sus Superiores, facilitándoles, además, dentro de las posibilidades de la Empresa, las modificaciones requeridas en materia de cambios de sus condiciones laborales.

4.2. Resultado de la Auditoria Retributiva.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, así como en el artículo 7 y siguientes del Real Decreto 902/2020, la Compañía ha llevado a cabo un estudio de brecha salarial, calculándose la media y mediana de las retribuciones de las distintas agrupaciones de trabajo de igual valor, para así comprobar si el sistema retributivo de ILUNION, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Ilunion CEE ha desarrollado un total de 9 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor/escalas de tal forma que cada persona trabajadora es asignada a un grupo u otro en función de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo. por ello, se ha llevado a cabo una valoración de dichos puestos de trabajo con el fin de determinar si los sistemas y criterios de valoración empleados por la Compañía atienden a criterios objetivos.

A estos efectos, la Compañía ha empleado una herramienta denominada "Matriz de contribución", diseñada para valorar los puestos y posicionarlos comparativamente en función de unos criterios específicos que describen la aportación de valor de unos puestos frente a otros.

Tomando en cuenta las 9 agrupaciones de puestos de igual valor en las que hay presencia tanto de hombres como de mujeres, así como la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas, se deduce que la brecha salarial es del 9% en favor de los hombres. En este sentido, el análisis de brecha realizado por la Compañía nos permite afirmar que la retribución entre hombres y mujeres se encuentra bastante equiparada.

Solamente en la escala 6 el promedio de las retribuciones de los hombres es superior a la de las mujeres en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas. Ello se debe a que los hombres que ocupan las posiciones dentro de esta escala cuentan con una antigüedad mucho más dilatada que la de las mujeres.

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 4 años, esto es desde 1 de mayo de 2024 a 1 de mayo de 2028, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones. Sin perjuicio de las medidas que se han acordado dentro del plan de igualdad.

Visto tanto el resultado del informe diagnóstico como las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva, a continuación pasarán a exponerse, para cada una de las materias incluidas en el diagnóstico previo, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por la Compañía con el principal objetivo de perpetuar la integración de la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de su organización y cultura corporativa, abordando así todas aquellas áreas de mejora que previamente han sido identificadas.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS.

En el presente Plan de Igualdad se contienen un conjunto ordenado de medidas tendentes a (i) garantizar en la Compañía la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y (ii) a prevenir cualquier eventual situación de discriminación por razón de sexo en la plantilla.

Por ello, los principales objetivos del presente Plan de Igualdad serán los que siguen:

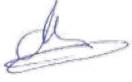
- ✓ Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre las empleadas y empleados de ILUNION.
- ✓ Potenciar una cultura corporativa de aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras que forman parte de la Compañía.
- ✓ Establecer acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia del género subrepresentado en la empresa en aquellas áreas que resulten relevantes. En todo caso, el objetivo será trabajar en el mantenimiento de una composición equilibrada e igualitaria de la plantilla de ILUNION.
- ✓ Seguir asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorios en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación, bienestar profesional y retribución salarial, y de forma genérica, en todos los aspectos recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento.

A continuación, pasarán a exponerse, para cada una de las materias analizadas en el informe diagnóstico realizado, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por la Compañía a la vista de los aspectos susceptibles de mejora que han sido identificados.

Asimismo, para cada uno de los objetivos y medidas que se expondrán a continuación, se han determinado los medios/recursos para su implantación, seguimiento y

evaluación, y más en concreto, el departamento específico dentro de la Compañía que se hará cargo de ello:



ÁREA DE ACTUACIÓN: IMAGEN INTERNA Y EXTERNA DE LA COMPAÑÍA					
Objetivo Específico: Profundizar en la consecución de unas prácticas de comunicación corporativa, publicidad e imagen comprometidos con la igualdad					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
SEGUIR DIFUNDIENDO UNA IMAGEN DE COMPAÑÍA QUE APUESTA POR LA INCLUSIVIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	CONTENIDO DE LAS COMUNICACIONES TANTO INTERNAS COMO EXTERNAS.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION; DPTO. RR.LL, DPTO. MARKETING, DPTO. CALIDAD, DPTO. DE FORMAC. Y SELECC.	LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCIÓN GENERAL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
POTENCIAR EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y/O NEUTRO EN TODAS LAS COMUNICACIONES REALIZADAS EN EL SENO DE LA COMPAÑÍA. A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN	CONTENIDO DE LA DIFUSIÓN DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION; DPTO. RR.LL, DPTO. MARKETING, DPTO. CALIDAD, DPTO. FORMAC. Y SELECC.	LOS NECESARIOS COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. MARKETING DIRECCIÓN DE PERSONAS	UNA VEZ AL AÑO DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

PERIÓDICA DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.					
PRESERVAR Y SEGUIR IMPLEMENTANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS MENSAJES, ANUNCIOS E IMÁGENES DE LA PÁGINA WEB DE LA COMPAÑÍA Y OTROS MEDIOS (E.G. REDES SOCIALES).	LENGUAJE EMPLEADO EN LOS MENSAJES, ANUNCIOS E IMÁGENES DE LA PÁGINA WEB DE LA COMPAÑÍA Y OTROS MEDIOS	INTERNOS: DPTO. DE IGUALDAD GRUPO ILUNION; DPTO DE CALIDAD Y DPTO. DE PERSONAS	LOS NECESARIOS COSTE ALTO MÁS DE 10.000E	DPTO. DE MARKETING Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD	COMUNICACIONES MEDIANTE TABLONES DE ANUNCIOS.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE MARKETING Y DPTO. CALIDAD	LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DPTO. DE RR.LL. Y DE DIRECCION OPERATIVA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
INTRODUCIR EN LA PÁGINA WEB UN ESPACIO ESPECÍFICO PARA INFORMAR SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE	CREACIÓN DEL ESPACIO Y CONTENIDOS	INTERNOS: DPTO. DE IGUALDAD GRUPO ILUNION; DPTO DE RR.LL. Y OPERATIVA	LOS NECESARIOS COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. MARKETING Y DIRECCION PERSONAS.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA</p>					
<p>INCLUIR EN LA ACOGIDA DE NUEVAS INCORPORACIONES INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD, PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y EL PROTOCOLO DE PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (TRÍPTICO INFORMATIVO)</p>	<p>DOCUMENTO TRÍPTICO INFORMATIVO.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE MARKETING</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO. PERSONAS DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>REALIZAR UNA DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO (TRÍPTICO INFORMATIVO)</p>	<p>DOCUMENTO TRÍPTICO INFORMATIVO.</p>	<p>INTERNOS: COMISION SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD Y DPTO. DE PERSONAS DE CADA ZONA.</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO. PERSONAS DE CADA ZONA, DPTO. MARKETING, DPTO. CALIDAD</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>








<p>SENSIBILIZAR EN LA CAMPAÑA ESPECIAL DEL DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</p>	<p>CAMPAÑA Y CONTENIDO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. RR.LL., DPTO. MARKETING, DPTO. CALIDAD, DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION,</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO. RR.LL. Y GERENCIAS DE CADA ZONA, DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION</p>	<p>ANUAL EN LA FECHA ESTABLECIDA.</p>
<p>COLABORAR CON EL INSTITUTO DE LA MUJER U ORGANISMO COMPETENTE EN SU MOMENTO, EN LAS DISTINTAS CAMPAÑAS.</p>	<p>COLABORACIONES CON FUNDACIÓN INTEGRAL, ETC.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION,</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, Y DIRECCION PERSONAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>DIFUNDIR MEDIANTE UN FOLLETO INFORMATIVO Y/O A TRAVÉS DE LOS CANALES HABITUALES DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA LOS DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RECOGIDOS EN LA NORMA Y COMUNICAR LOS DISPONIBLES EN LA EMPRESA QUE MEJORAN LA LEGISLACIÓN.</p>	<p>FOLLETO Y Nº DE PERSONAS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, Y DIRECCION PERSONAS</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. DE PERSONAS Y DE RR.LL.</p>	<p>DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN.</p>








<p>REALIZAR UNA CAMPAÑA EL DÍA NACIONAL DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR (23 DE MARZO), PROMOVRIENDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON ESTA MATERIA Y LA IGUALDAD, PARA PROMOVER ESTA CULTURA ENTRE TODO EL PERSONAL.</p>	<p>CAMPAÑA Y CONTENIDO</p>	<p>INTERNOS: DIRECCION PERSONAS</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO. RR.LL. Y GERENCIAS DE CADA ZONA, DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION</p>	<p>ANUAL EN LA FECHA ESTABLECIDA.</p>
<p>INFORMAR A LAS EMPRESAS COLABORADORAS Y PROVEEDORAS DE LA COMPAÑÍA DE SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.</p>	<p>CON CADA NUEVO CLIENTE Y PROVEEDOR.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION,</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. CALIDAD (Dpto. de Excelencia y Sostenibilidad) Y DIRECCION DE PERSONAS</p>	<p>CONTINUO</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN: RESPONSABLE DE IGUALDAD					
Objetivo Específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
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. SE DIFUNDIRÁ EL NOMBRAMIENTO DE ESTA PERSONA A TODA LA PLANTILLA CON UNA DIRECCIÓN	PERSONA DESIGNADA Y FORMACIÓN . DIRECCIÓN DE CORREO HABILITADA. CONTENIDO Y MEDIOS DE LA DIFUSIÓN.	INTERNOS: DIRECCION DE PERSONAS	COSTE ALTO MAS DE 9.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN	A LA FIRMA DEL PLAN

DE CORREO HABILITADA PARA CANALIZAR ESPECÍFICAMENTE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PLAN DE IGUALDAD.					
---	--	--	--	--	--

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE CONTRATOS					
Objetivo específico: Preservar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
LAS OFERTAS DE EMPLEO ESTARÁN BASADAS EN CRITERIOS OBJETIVOS (CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DEL PUESTO) Y TENDRÁN EN	CONTENIDO DE LAS OFERTAS DE EMPLEO. MUESTREO	INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS	COSTE MEDIO MAS DE 5.000 Y 9.999 E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>					
<p>ELABORAR UN REGISTRO DE PERSONAS CANDIDATAS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LOS PORCENTAJES DE MUJERES Y HOMBRES PRESENTADOS PARA CADA PUESTO Y RELACIONARLOS CON LAS PERSONAS SELECCIONADAS DEFINITIVAS.</p>	<p>Nº DE HOMBRES Y DE MUJERES CANDIDATOS/AS Y DE PERSONAS SELECCIONADAS DESAGREGADAS POR SEXO.</p>	<p>INTERNOS, DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>ESTABLECER QUE ENTRE LAS PERSONAS QUE VAYAN A REALIZAR LAS ENTREVISTAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EXISTA REPRESENTACIÓN MASCULINA Y FEMENINA.</p>	<p>% DE REPRESENTACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN ENTREVISTAS PARA SELECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS</p>	<p>LOS NECESARIOS COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>IMPARTIR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PARTICIPEN EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</p>	<p>DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD. Nº DE HORAS. Nº DE PERSONAS FORMADAS. CONTENIDO DE LA FORMACIÓN.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS, DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL</p>
<p>REVISAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PAUTAS Y UN GUION PARA NO INCURRIR EN SESGOS DE GÉNERO.</p>	<p>REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO MODIFICACIONES. CONTENIDO DEL PROCEDIMIENTO .</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>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</p>	<p>ANÁLISIS DE UN MUESTREO Y GUION ELABORADO.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS, DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>





27



<p>HIJOS, ETC.) Y ELABORAR UN GUIÓN DE PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>					
<p>INCLUIR EN LAS OFERTAS DE EMPLEO DE PUESTOS MASCULINIZADOS MENSAJES QUE INVITEN A LAS MUJERES A PRESENTAR SU CANDIDATURA.</p>	<p>ANÁLISIS DE UN MUESTREO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS,</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>APLICAR EL PRINCIPIO DE QUE, EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA, ACCEDERÁ AL PUESTO VACANTE UNA MUJER CUANDO SE TRATE DE PUESTOS, DEPARTAMENTOS Y/O ACTIVIDADES MASCULINIZADOS DE LA EMPRESA.</p>	<p>INFORME COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS,</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>GARANTIZAR DENTRO DE LO POSIBLE, QUE EL PERSONAL PUEDA PRESENTAR SU CANDIDATURA PARA CUBRIR VACANTES DE PUESTOS/FUNCIONES, PRIORIZANDO AL PERSONAL INTERNO Y AL SEXO MENOS REPRESENTADO FRENTE A LA CONTRATACIÓN EXTERNA.</p>	<p>Nº DE PROMOCIONES INTERNAS Y Nº DE SOLICITUDES</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS,</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>CUBRIR LOS PUESTOS DE MAYOR JORNADA PREFERENTEMENTE CON PERSONAL INTERNO DEL SEXO INFRARREPRESENTADO, DE MANERA QUE, DE PRODUCIRSE UNA CONTRATACIÓN EXTERNA (FINAL) SEA ÉSTA LA DE MENOR NÚMERO DE HORAS, DENTRO DE LO POSIBLE.</p>	<p>CONTRATACION ES REALIZADAS POR ESTE PROCEDIMIENTO DESAGREGADAS POR SEXO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS,</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. DIRECCION OPERATIVA Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>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.</p>	<p>INFORME DE LAS DIFICULTADES ENCONTRADAS EN LA BÚSQUEDA</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE SELECCIÓN Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN, SE INCREMENTARÁ, EL PORCENTAJE DE MUJERES COMO MÍNIMO DEL 10% EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES A PUESTOS DONDE ESTÉN INFRARREPRESENTADAS.</p>	<p>DATOS COMPARATIVOS DE LAS PROMOCIONES , DESAGREGADOS POR SEXO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DPTO. DIRECCION DE PERSONAS</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO					
Objetivo específico: Promover mejoras en las condiciones laborales de la plantilla trabajadora.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
COMPROMISO DE CONVERTIR, AL MENOS UN 10% DE LAS JORNADAS PARCIALES DE LAS MUJERES EN COMPLETAS A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN.	Nº DE TRANSFORMACIONES DESAGREGADAS POR SEXO	INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS	COSTE MEDIO MAS DE 5.000 Y 9.999 E	DPTO. DIRECCION OPERATIVA Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
PROPORCIONAR 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	Nº DE TRANSFORMACIONES Y AUMENTOS DE JORNADA Y Nº DE SOLICITUDES DESAGREGADAS POR SEXO	INTERNOS, DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

AUMENTOS DE JORNADA EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.					
RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS SUBROGACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES DESAGREGADA POR SEXO, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, Y PUESTO.	Nº DE NUEVAS CONTRATACIONES DESAGREGADAS POR SEXO, TIPO DE CONTRATO, JORNADA EN LOS DIFERENTES PUESTOS. Nº DE SUBROGACIONES DESAGREGADAS POR SEXO, TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y EN LOS DIFERENTES PUESTOS. (DESAGREGANDO SUBROGACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES)	INTERNOS: DPTO. DE SELECCIÓN Y DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN					
Objetivos específicos: Aumento de la formación en igualdad a toda la plantilla.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
IMPARTIR CURSOS GENÉRICOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA TODA LA PLANTILLA. ESTOS CURSOS TENDRÁN COMO OBJETIVO LA SENSIBILIZACIÓN.	CURSOS DE FORMACIÓN REALIZADOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Nº DE HORAS. Nº DE PERSONAS FORMADAS POR SEXO Y PUESTO. CONTENIDO DE LA FORMACIÓN.	INTERNOS: DPTO. DE FORMACION	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN	ANUAL INCLUIRLO EN LOS PLANES FORMATIVOS
FOMENTAR EL USO DE CANALES ONLINE PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS, PROCURANDO ASÍ UNA MEJOR	CANALES ONLINE PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN Y DE PERSONAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR. SE INTENTARÁ QUE LAS FORMACIONES SEAN EN HORARIO LABORAL, EN CASO CONTRARIO SE COMPENSARÁ CON HORAS LABORALES.</p>					
<p>REALIZAR FORMACIONES EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</p>	<p>CURSOS DE FORMACIÓN REALIZADOS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Nº DE HORAS. Nº</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN EXTERNOS</p>	<p>COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN</p>	<p>ANUAL INCLUIRLO EN LOS PLANES FORMATIVOS</p>








	DE PERSONAS FORMADAS POR SEXO Y PUESTO. CONTENIDO.				
FORMAR EN IGUALDAD, DE MANERA MÁS ESPECÍFICA, AL PERSONAL ENCARGADO DE LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS, EVITAR ACTITUDES DISCRIMINATORIAS Y PARA QUE LAS CANDIDATURAS EN VALORADAS ÚNICAMENTE POR SUS	CONTENIDO DE LOS CURSOS, MODALIDAD DE IMPARTICIÓN Y CRITERIOS DE SELECCIÓN DE PARTICIPANTES. Nº DE HORAS Y Nº DE PERSONAS FORMADAS DESAGREGADO POR SEXO Y PUESTO	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN Y DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

CUALIFICACIONES, COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS.					
REALIZAR UNA CAMPAÑA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LAS PERSONAS QUE FORMEN PARTE DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.	Nº DE HORAS Y PERSONAS FORMADAS DESAGREGADAS POR SEXO. CONTENIDO.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN EXTERNOS	COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E	DIRECCIÓN DE PERSONAS – DPTO DE FORMACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
INFORMAR A LAS MUJERES DE LAS ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON PUESTOS MASCULINIZADOS EN LA EMPRESA PARA QUE PARTICIPEN EN LAS MISMAS.	Nº DE INTERESADAS Y Nº DE COMUNICACIONES	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN EXTERNOS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS - DPTO DE FORMACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>REALIZAR, DENTRO DE LO POSIBLE, LA FORMACIÓN, DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA FACILITAR SU COMPATIBILIDAD CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PERSONALES.</p>	<p>NÚMERO DE FORMACIONES DENTRO Y FUERA DE LA JORNADA DESAGREGADAS POR SEXO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE FORMACIÓN EXTERNOS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCION DE OPERATIVA Y GERENCIA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLA</p>
--	---	---	--------------------------------	--	------------------------------------

M

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

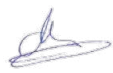
[Signature]

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN					
Objetivos específicos: Seguir trabajando en una política de promoción en la que se garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DONDE SE ASEGURE QUE EL PERFIL REQUERIDO Y LAS COMPETENCIAS Y REQUISITOS SOLICITADOS SON LOS ADECUADOS, SIN SOBRECUALIFICACIONES Y QUE NO EXISTAN COMPETENCIAS SESGADAS HACIA UN SEXO U OTRO (ELIMINANDO A SER POSIBLE LA EXPERIENCIA EN AQUELLOS CASOS QUE SUPONE UNA BARRERA A LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS FEMENINAS).	PROCEDIMIENTO O ELABORADO. MEDIOS POR LOS QUE SE DIFUNDE. Nº DE MUJERES Y HOMBRES A QUIENES LLEGA.	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE SELECCIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCION DE PERSONAS, RESPONSABLE DE CADA DEPARTAMENTO Y GERENCIAS	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN.

<p>ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE PUBLICACIÓN DE VACANTES DE PROMOCIÓN PARA ASEGURAR QUE LAS MISMAS LLEGAN A TODA LA PLANTILLA.</p>	<p>PROCEDIMIENTO O ELABORADO. MEDIOS POR LOS QUE SE DIFUNDE. Nº DE MUJERES Y HOMBRES A QUIENES LLEGA.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE SELECCIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCION DE PERSONAS, RESPONSABLE DE CADA DEPARTAMENTO Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>COMO MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA, EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN, A IGUALDAD DE IDONEIDAD PARA EL PUESTO, ACCEDERÁ LA CANDIDATURA DE LA MUJER EN AQUELLAS VACANTES PARA PUESTOS MASCULINIZADOS.</p>	<p>Nº DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, Y DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DIRECCION DE PERSONAS, RESPONSABLE DE CADA DEPARTAMENTO Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>PROMOVER MEDIDAS QUE PERMITAN LA COMPAGINACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL CON DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES, PARA GARANTIZAR QUE AQUELLAS PERSONAS CON MAYORES</p>	<p>ANÁLISIS DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON MAYORES</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, Y DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>CARGAS FAMILIARES NO VEAN LIMITADA SU EVOLUCIÓN PROFESIONAL.</p>	<p>CARGAS FAMILIARES</p>				
<p>CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA, VELANDO POR LA PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE AMBOS SEXOS EN LAS CANDIDATURAS FINALISTAS, SIEMPRE QUE LA BOLSA DE CANDIDATOS Y CANDIDATAS POTENCIALES CONTENGA COMO MÍNIMO DICHA PROPORCIÓN. LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CON POTENCIAL DEBERÁ TENER EN CUENTA LA PROPORCIÓN DE SEXOS DE LAS PERSONAS EVALUADAS.</p>	<p>ANÁLISIS PRESENCIA MUJERES Y HOMBRES EN CANDIDATURAS FINALISTAS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL Y DE PERSONAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>ACTUALIZAR DENTRO DE LO POSIBLE UN REGISTRO QUE PERMITA CONOCER EL NIVEL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN DE</p>	<p>REGISTRO DEL NIVEL DE ESTUDIOS DE LA PLANTILLA</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DIRECCION DE</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>LA PLANTILLA, DESAGREGADO POR SEXO Y PUESTO.</p>	<p>DESAGREGADO POR SEXO</p>	<p>PERSONAS Y GERENCIAS</p>			
<p>HACER UN SEGUIMIENTO DE QUE CUALQUIER TIPO DE JORNADA DIFERENTE A LA COMPLETA O EL EJERCICIO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NO SEA UN OBSTÁCULO PARA ACCEDER A PUESTOS DE COORDINACIÓN/MANDOS.</p>	<p>Nº DE 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. CRUZAR CON DATOS DEL EJERCICIO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</p>	<p>INTERNOS: DPTO. DIRECCION DE PERSONAS Y GERENCIAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

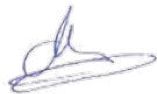







<p>VISIBILIZAR A LAS MUJERES QUE PROMOCIONAN DENTRO DE LA EMPRESA.</p>	<p>NÚMERO DE ACCIONES DE VISUALIZACIÓN DE LAS MUJERES PROMOCIONADAS. CONTENIDO DE ESTAS. CANALES UTILIZADOS.</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DPTO. DE SELECCIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCIÓN DE PERSONAS Y JEFES DE CADA DPTO.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
--	--	---	--------------------------------	--	-------------------------------------

<p>ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PUESTOS DE TRABAJO DE IGUAL VALOR</p>					
<p>Objetivos específicos: Garantizar un sistema de clasificación profesional objetivo y neutro que evite discriminaciones en la clasificación de puestos, categorías profesionales o niveles jerárquicos.</p>					
<p>MEDIDAS</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>MEDIOS MATERIALES</p>	<p>MEDIOS ECONÓMICOS</p>	<p>DEPARTAMENTO RESPONSABLE</p>	<p>PLAZO</p>








<p>REALIZAR UNA NUEVA VPT EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE UNA METODOLOGÍA BASADA EN UN SISTEMA DE PUNTOS Y FACTORES Y QUE TENGA EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p>NUEVA VPT. RESULTADOS. AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR.</p>	<p>INTERNOS: DIRECCIÓN DE PERSONAS, DPTO. RR.LL. Y DPTO. DE CALIDAD</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DEPARTAMENTO DE DESARROLLO</p>	<p>PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN. MAYO DE 2025</p>
<p>UTILIZAR TÉRMINOS NEUTROS EN LA DENOMINACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROCURANDO NO DENOMINARLOS EN FEMENINO NI MASCULINO.</p>	<p>DENOMINACIONES NEUTRAS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION DPTO. RR.LL. Y DPTO. DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. DE PERSONAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>LA ROPA DE TRABAJO SE ADECUARÁ PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO, TENIENDO EN CUENTA LAS CONDICIONES FÍSICAS DE CADA SEXO, PERO SIN QUE RESPONDA A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO NI ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.</p>	<p>ROPA DE TRABAJO CON PATRONAJE FEMENINO Y MASCULINO Y CON EL MISMO DISEÑO, QUE NO RESPONDE A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION DPTO. RR.LL. Y DPTO. DE PERSONAS</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DIRECCION DE OPERATIVA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN: AUDITORÍA RETRIBUTIVA					
Objetivos específicos: Reducción de desigualdades salariales.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENT O RESPONSABLE	PLAZO
SEGUIMIENTO DE LAS BRECHAS A TRAVÉS DE UNA NUEVA AUDITORÍA SALARIAL A MITAD DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.	AUDITORIA SALARIAL.	INTERNOS: DPTO. DE PERSONAS EXTERNOS	COSTE ALTO MÁS DE 10.000E	DIRECCION DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
EVALUACIÓN DE PLANTEAMIENTO DE FRANJAS SALARIALES PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO O CONTRATACIÓN, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES/PUESTOS DE TRABAJO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	SE EVALUARÁ PLANTEAR FRANJAS SALARIALES DE ACCESO/INGRESO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES/P UESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, SIENDO ESTA UNA GUÍA REMUNERATIVA PARA CAPTAR Y	INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION DPTO. RR.LL. Y DPTO. DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	COMITÉ DIRECCIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

	RETENER EL TALENTO APLICANDO OBJETIVIDAD EN EL PROCESO.				
PROPORCIONAR FORMACIÓN ESPECÍFICA OBLIGATORIA EN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES CON APLICACIÓN PRÁCTICA A NIVEL ESTRATÉGICO A PUESTOS CLAVE QUE PARTICIPEN EN POLÍTICAS RETRIBUTIVAS.	EL OBJETIVO ES EL DE SENSIBILIZAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y PROPORCIONAR HERRAMIENTAS ÚTILES DE APLICACIÓN DIRECTA EN LA ESTRATEGIA DE LA EMPRESA. ESTARÁ DIRIGIDO A PERSONAL DE RRHH Y A PERSONAL QUE PARTICIPE EN EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN	INTERNO: DIRECCIÓN GENERAL, DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DPTO. DE SELECCIÓN	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y FORMACIÓN	ANUAL INCLUIRLO EN LOS PLANES FORMATIVOS

	DE LAS POLÍTICAS RETRIBUTIVAS				
REALIZAR UN REGISTRO SALARIAL ANUALMENTE Y UNA NUEVA AUDITORÍA SALARIAL EN EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA Y EN EL ÚLTMO AÑO DE VIGENCIA, ESTE ÚLTIMO SERVIRÁ PARA LA NEGOCIACIÓN SIGUIENTE. ENGLOBARÁN TODA LA PLANTILLA Y ANALIZARÁN LAS RETRIBUCIONES MEDIAS Y MEDIANAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES, POR Y PUESTOS, INCLUYENDO LOS SALARIOS, LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.	ESTUDIO RETRIBUTIVO ANUAL AUDITORÍA SALARIAL ANUAL PRIMER AÑO DE VIGENCIA. AUDITORIA SALARIAL ÚLTIMO AÑO DE VIGENCIA.	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION Y DPTO. DE FORMACIÓN. EXTERNO	COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E	DIRECCION DE PERSONAS	SEGÚN PERIODOS ESTABLECIDO S. MAYO 2025

EN CASO DE DETECTARSE DESIGUALDADES-SUPERIORES AL 20%, SE REALIZARÁ UN PLAN QUE CONTENGA MEDIDAS CORRECTORAS.	DOCUMENTO DE MEDIDAS CORRECTORAS A NEGOCIAR CON LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	INTERNOS: DPTO. DE PERSONAS EXTERNOS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCION DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD DE TODOS LOS CONCEPTOS QUE SE DEFINEN EN LA ESTRUCTURA SALARIAL DE LA EMPRESA.	ANÁLISIS DE LOS CONCEPTOS SALARIALES MÁS REPRESENTATIVOS	INTERNOS: DPTO. DE PERSONAS EXTERNOS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCION DE PERSONAS Y DIRECCION GENERAL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL					
Objetivos específicos: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENT O RESPONSABLE	PLAZO

DISPONER DE UN INFORME DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADO POR SEXOS	DATOS DE SINIESTRALIDAD POR SEXOS	INTERNOS: DPTO. PRL EXTERNOS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
SE REVISARÁ Y SE DIFUNDIRÁ EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL	REVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO. NÚMERO DE DIFUSIONES	INTERNOS: DPTO. PRL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL Y DPTO. DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
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 CASOS	INTERNOS: DPTO. PRL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL Y DPTO. DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
CONSIDERAR LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL SEXO, TANTO EN LOS SISTEMAS DE RECOGIDA DE DATOS, COMO EN EL ESTUDIO E	INCORPORACIÓN DE LA PERSPEC	INTERNOS: DPTO. PRL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>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.</p>	<p>TIVA DE GÉNERO</p>				
<p>TRASLADO COMITÉS LOS CAMBIOS CON LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>COMUNICACIÓN</p>	<p>INTERNOS: DPTO. PRL Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>DPTO. PRL Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS QUE REALIZA LA EMPRESA TENDRÁN EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>MODIFICACIONES REALIZADAS EN LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS PARA TENER EN CUENTA LA PERSPEC</p>	<p>INTERNOS: DPTO. PRL</p>	<p>COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E</p>	<p>DPTO. PRL</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

	TIVA DE GÉNERO.				
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE CAMPAÑAS SOBRE SEGURIDAD Y BIENESTAR.	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INTERNOS: DPTO. PRL Y DIRECCION DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL Y DPTO. PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
REUNIÓN CON EL RESPONSABLE DE SALUD LABORAL PARA LA EXPOSICIÓN DE LAS MEDIDAS APLICADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .	ACTA DEL CONTENIDO	INTERNOS: DIRECCION PRL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL Y COMISION DE SEGUIMIENTO	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Objetivos específicos: Garantizar la igualdad de trato en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que conlleve un perjuicio para el desarrollo y condiciones profesionales.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
HACER CONOCEDORES A TODOS LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIGENTES EN LA COMPAÑÍA A TRAVÉS DE LOS PORTALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN Y CON LA DIFUSIÓN DE UN FOLLETO. .	MEDIOS DE DIFUSIÓN EMPLEADOS POR LA COMPAÑÍA A TALES EFECTOS Y CONTENIDO DEL MISMO.	INTERNO: DIRECCION GENERAL Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DEPARTAMENTO DE MARKETING	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDADES DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA, TANTO LAS VIGENTES EN LA NORMATIVA COMO LAS MEJORAS ESTABLECIDAS EN LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD. .	Nº DE PERSONAS POR SEXO QUE EJERCEN CADA UNA DE LAS MEDIDAS.	INTERNO: DIRECCION DE PERSONAS Y DPTO. RR.LL.	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

FOMENTO DE CURSOS FORMATIVOS INTERNOS DIRIGIDOS A UNA MEJOR GESTIÓN DEL TIEMPO, DEL TRABAJO EN EQUIPO Y DEL ESTRÉS.	CURSOS FORMATIVOS REALIZADOS SOBRE LAS MATERIAS	INTERNO: DIRECCIÓN DE PERSONAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DIRECCIONES DE CADA ÁREA, DIRECCIÓN DE PERSONAS-DPTO. FORMACIÓN	ANUAL INCLUIRLO EN LOS PLANES FORMATIVOS
EXTENDER LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN A LAS PAREJAS DE HECHO CON ACREDITACIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.	Nº DE CASOS	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS Y DPTO. RR.LL.	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA Y GERENCIAS.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
SE FACILITARÁN LOS CUADRANTES DE TRABAJO CON UNA ANTELACIÓN DE QUINCE DÍAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN.	Nº DE CONFLICTOS	INTERNO: DIRECCIÓN DE PERSONAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DPTO. OPERATIVA DE CADA ZONA Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
EXCEDENCIA DE UN AÑO EN CASO DE ESTUDIOS OFICIALES Y DE DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL CON DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.	Nº DE CASOS	INTERNO: DPTO. DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

DENTRO DE LO POSIBLE SE FACILITARÁ EL CAMBIO DE TURNO Y/O MOVILIDAD GEOGRÁFICA PARA PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO FAMILIARES DEPENDIENTES.	Nº DE CASOS	INTERNO: DIRECCION DE PERSONAS Y DPTO. DE FORMACIÓN	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
RESERVAR EL PUESTO DE TRABAJO DURANTE TODO EL TIEMPO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES (MENORES O MAYORES).	Nº DE CASOS	INTERNO: DPTO. DE PERSONAS, DPTO DE RR.LL Y GERENCIAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
FACILITAR LA AUSENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN CASOS DE EMERGENCIA FAMILIAR	Nº DE CASOS	INTERNOS: DPTO. OPERATIVA	COSTE BAJO HASTA 4.999E	GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
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.	Nº DE CASOS	INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.	COSTE BAJO HASTA 4.999E	GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>SE PODRÁ ACCEDER AL CAMBIO DE TURNO O MOVILIDAD GEOGRÁFICA PARA PADRES O MADRES CUYA GUARDA O CUSTODIA LEGAL RECAIGA EXCLUSIVAMENTE EN UN PROGENITOR, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL RÉGIMEN DE VISITAS SIEMPRE QUE SEA VIABLE POR RAZONES DE ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO.</p>	<p>Nº DE VECES QUE SE SOLICITA Y Nº DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE POR SENTENCIA JUDICIAL DE DIVORCIO O CONVENIO REGULADOR TENGAN ESTABLECIDOS UNOS DETERMINADOS PERIODOS DE TENENCIA DE LOS HIJOS QUE COINCIDAN CON PERIODO LABORAL, TENDRÁN PREFERENCIA PARA ADAPTAR SUS VACACIONES A DICHS PERIODOS FIJADOS EN LA SENTENCIA O CONVENIO (VACACIONES VERANO, NAVIDAD, SEMANA SANTA, PUENTES), SALVO CASOS CUYA IMPOSIBILIDAD QUEDE ACREDITADA.</p>	<p>Nº DE VECES QUE SE SOLICITA Y Nº DE VECES QUE SE APLICA LA MEDIDA</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>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 SOLICITUDES Y Nº DE VECES QUE SE APLICA</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>EL PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO PODRÁ EJERCERSE DE MANERA DISCONTINUA MIENTRAS DURE LA HOSPITALIZACIÓN O REPOSO Y SIN NECESIDAD DE INICIARLO EL MISMO DÍA DEL HECHO CAUSANTE.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>FLEXIBILIZAR DENTRO DE LO POSIBLE EL HORARIO LABORAL AL OBJETO DE QUE LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS PUEDAN ASISTIR A TRATAMIENTOS DE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA, EN CASO DE NO SER POSIBLE LA FLEXIBILIZACIÓN, EL</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>TRABAJADOR/A Y LA EMPRESA PODRÁN PACTAR LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS.</p>					
<p>FLEXIBILIZAR DENTRO DE LO POSIBLE EL HORARIO LABORAL AL OBJETO DE ACOMPAÑAR A LAS CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EXÁMENES PRENATALES A SU CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO INSCRITA EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO. EN CASO DE NO SER POSIBLE LA FLEXIBILIZACIÓN, EL TRABAJADOR/A Y LA EMPRESA PODRÁN PACTAR LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>EL PERMISO POR NACIMIENTO, TRANSCURRIDAS LAS PRIMERAS 6 SEMANAS INMEDIATAMENTE POSTERIORES AL PARTO, PODRÁ DISFRUTARSE EN RÉGIMEN DE JORNADA COMPLETA O DE JORNADA PARCIAL A DECISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>FACILITAR UN PROCESO PARA LA SOLICITUD DE ADAPTACIÓN HORARIA DE LA JORNADA, DONDE SE INCLUYA EL COMPROMISO DE LOS RESPONSABLES POR FACILITAR DICHA ADAPTACIÓN (SIEMPRE QUE LAS CONDICIONES DEL CENTRO DE TRABAJO LO PERMITAN) DE FORMA QUE SE EVITE EN LO POSIBLE TENER QUE ACUDIR A REDUCIR LA JORNADA LABORAL, PARA ATENDER A LAS CARGAS FAMILIARES (EN CASO DE TENER AL CUIDADO A ASCENDIENTES DEPENDIENTES Y DESCENDIENTES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD). ESTE PROCEDIMIENTO CONTEMPLARÁ LOS PLAZOS DE SOLICITUD Y TRAMITACIÓN</p>	<p>PROCESO/CANAL QUE SE HA ESTABLECIDO PARA LA SOLICITUD. NÚMERO DE SOLICITUDES Y VECES QUE SE APLICA. NÚMERO DE SOLICITUDES DENEGADAS Y MOTIVOS DE LA DENEGACIÓN.</p>	<p>INTERNOS: DIRECCION DE PERSONAS Y DIRECCIONES DE DPTOS.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>PERMISO NO RETRIBUIDO POR EL TIEMPO NECESARIO PARA LA ASISTENCIA A TUTORÍAS DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE HIJAS E HIJOS. MÁXIMO 5 HORAS AL AÑO.</p>	<p>Nº DE CASOS SEGUIMIENTO DEL PERMISO NO RETRIBUIDO ACTUAL Y LOS POSIBLES CAMBIOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>MAYO DE 2025 Y DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

	<p>LEGISLATIVOS QUE HAYA ES ESTE ASPECTO, DE CARÁCTER ANUAL Y SE VALORARA LA POSIBILIDAD DE INCREMENTAR UNA VEZ ANALIZADOS ESTOS DATOS, SI ES VIABLE, ACORDADO CON LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</p>				
<p>PERMISO NO RETRIBUIDO POR EL TIEMPO IMPRESCINDIBLE PARA ACOMPAÑAR A CONSULTAS MÉDICAS A FAMILIARES DE HASTA SEGUNDO GRADO O CONVIVIENTES. MÁXIMO 10 HORAS AL AÑO.</p>	<p>Nº DE CASOS SEGUIMIENTO DEL PERMISO NO RETRIBUIDO ACTUAL Y LOS POSIBLES CAMBIOS LEGISLATIVOS QUE HAYA ES ESTE ASPECTO, DE CARÁCTER ANUAL Y SE</p>	<p>INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. DE CADA ZONA</p>	<p>REVISIÓN MAYO DE 2025 DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

	VALORARA LA POSIBILIDAD DE INCREMENTAR UNA VEZ ANALIZADOS ESTOS DATOS, SI ES VIABLE, ACORDADO CON LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO				
REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD, ESPECIALMENTE DIRIGIDAS A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA, Y HACIENDO HINCAPIÉ EN LAS MEJORAS RECIENTES COMO EL PERMISO CORRESPONSABLE DE LACTANCIA.	CAMPAÑA REALIZADA. CONTENIDO DE LA MISMA. MEDIO DE DIFUSIÓN.	INTERNOS: GERENCIAS Y DPTO. RR.LL.	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos específicos: Aumentar la presencia del sexo menos representado en la Compañía

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
REVISIÓN PERIÓDICA DEL EQUILIBRIO POR SEXO DE LA PLANTILLA Y LA OCUPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS PUESTOS	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DESAGREGADA POR SEXO	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS Y DPTO. RR.LL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. DE PERSONAS Y DPTO. DE RR.LL.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
FACILITAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO LA INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN ÁREA DEPARTAMENTO, PUESTO, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.	DATOS DE DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA DEPARTAMENTO Y PUESTO, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA DESAGREGADOS POR SEXO	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS Y DPTO. RR.LL	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
REALIZAR UN INFORME SOBRE LAS POSIBLES CAUSAS POR LAS CUALES EXISTEN DETERMINADAS POSICIONES EN LAS QUE EXISTE UNA MAYOR PRESENCIA DE UN SEXO QUE DE OTRO	IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES CON MAYOR REPRESENTATIVIDAD DE UN GÉNERO CON	INTERNOS: DPTO. DE PERSONAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIONES DE DPTO Y DEPARTAMENTO RR.LL.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

	RESPECTO A OTRO				
--	-----------------	--	--	--	--

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
Objetivos específicos: Asegurar que el personal de la Compañía disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea respetada.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENT O RESPONSABLE	PLAZO
SEGUIR TRABAJANDO EN LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER COMPORTAMIENTO QUE PUDIERA ENTRAÑAR INDICIOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, HACIENDO UN SEGUIMIENTO DE LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS	NÚMERO DE DENUNCIAS RECIBIDAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A TRAVÉS DE LOS	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS,	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DEPARTAMENTO RR.LL.	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

PROTOSCOLOS EXISTENTES A ESTOS EFECTOS.	CANALES FACILITADOS	DPTO. RR.LL, Y DPTO. PRL.			
DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y TESTEO DE SU FUNCIONAMIENTO, ASÍ COMO ESTABLECER LAS CORRECCIONES NECESARIAS SI SE DETECTASEN DEFICIENCIAS EN SU FUNCIONAMIENTO.	EVIDENCIA DE LA DIFUSIÓN	INTERNO: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS, DPTO. RR.LL, Y DPTO. PRL. EXTERNO	COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E	COMISION DE SEGUIMIENTO	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
FORMACIÓN ESPECÍFICA A TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA ASUMIR LAS FUNCIONES ASOCIADAS A LA MISMA.	NÚMERO DE CURSOS/HORAS Y NÚMERO DE PARTICIPANTES. CONTENIDO	INTERNOS: COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PI.	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. FORMACION	DURANTE EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN.
REALIZAR ACCIONES ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA TODA LA PLANTILLA EN AQUELLOS CENTROS EN LOS QUE HAYA HABIDO CASOS.	ACCIONES Y CONTENIDO DE LAS MISMAS.	INTERNOS: DPTO. DE FORMACION EXTERNO	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO. PRL. Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

PRESENTACIÓN A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE 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, CON LAS CONCLUSIONES DE LOS PROCESOS.	ELABORACIÓN DEL INFORME. Nº DE PROCESOS Y CONCLUSIONES.	INTERNOS: COMISION ANTI ACOSO	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	COMISION ANTI ACOSO	ANUAL
--	---	----------------------------------	----------------------------------	---------------------	-------

ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO					
Objetivos específicos: Asegurar que el personal de la Compañía disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de violencia de género.					
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS MATERIALES	MEDIOS ECONÓMICOS	DEPARTAMENT O RESPONSABLE	PLAZO
ESTABLECER COLABORACIONES CON ASOCIACIONES Y AYUNTAMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	COLABORACIONES ESTABLECIDAS Y Nº DE MUJERES VÍCTIMAS CONTRATADAS	INTERNOS: DPTO. FORMACIÓN	COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E	DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION Y DIRECCION DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

		EXTERNOS			
REALIZAR CURSOS DE FORMACIÓN A MANDOS Y PERSONAL QUE GESTIONE EQUIPOS, Y A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	Nº DE CURSOS, Nº DE PERSONAS Y CONTENIDOS	INTERNOS: DIRECCIÓN DE PERSONAS, DPTO. DE RR.LL. Y GERENCIAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DPTO. FORMACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
LA EMPRESA REDUCIRÁ LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA DE LA TRABAJADORA QUE POR SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO SE VEA OBLIGADA A SOLICITARLA, COMPLEMENTANDO UN 20% DEL SALARIO DE LA JORNADA REDUCIDA DURANTE UN MÁXIMO DE 6 MESES.	Nº DE CASOS	INTERNOS: DPTO DE PERSONAS, DPTO. DE RR.LL. Y GERENCIAS	COSTE BAJO HASTA 4.999E	DPTO DE PERSONAS Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN
NO SE CONSIDERARÁN FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO NI FALTAS DE PUNTUALIDAD LAS MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA ACREDITADA POR EL ORGANISMO COMPETENTE, DERIVADA DE VIOLENCIA DE	APLICACIÓN DE LA MEDIDA	INTERNOS: DIRECCIÓN DE PERSONAS, DPTO. DE RR.LL. Y GERENCIAS	COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E	DPTO DE PERSONAS, DPTO. DE RR.LL. Y GERENCIAS	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

<p>GÉNERO, CON INDEPENDENCIA DE LA NECESARIA COMUNICACIÓN QUE DE LAS CITADAS INCIDENCIAS HA DE EFECTUAR LA TRABAJADORA A LA EMPRESA.</p>					
<p>A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PASE A SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL SE LE COMPLEMENTARÁ EL 100% DE SUS RETRIBUCIONES POR LA EMPRESA MIENTRAS QUE SE MANTENGAN EN DICHA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO DE PERSONAS Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>LAS SALIDAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO A JUZGADOS, COMISARÍAS Y SERVICIOS ASISTENCIALES, TANTO DE LA VÍCTIMA COMO DE SUS HIJOS/AS, SERÁN CONSIDERADAS, UNA VEZ SE ACREDITE, COMO PERMISOS RETRIBUIDOS CON UN MÁXIMO DE 7 HORAS/AÑO CONSIDERÁNDOSE EL RESTO COMO PERMISOS NO RETRIBUIDOS.</p>	<p>Nº DE CASOS.</p>	<p>INTERNOS: RESPONSABLE PROGRAMA AYUDA AL EMPLEADO</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>LA EMPRESA FACILITARÁ ASISTENCIA PSICOLÓGICA A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO.</p>	<p>Nº DE CASOS.</p>	<p>INTERNOS: DIRECCION DE PERSONAS Y GERENCIA</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. Y RESPONSABLE PROGRAMA AYUDA AL EMPLEADO</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>LA EMPRESA CONCEDERÁ UNA AYUDA ECONÓMICA DE 300 EUROS EN EL CASO DE TRASLADO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A OTRO CENTRO DE LA EMPRESA PARA CUBRIR LOS GASTOS EN CONCEPTO DE MUDANZA O ALQUILER DEL PRIMER MES.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. FORMACIÓN EXTERNOS</p>	<p>COSTE ALTO: MÁS DE 10.000E</p>	<p>DIRECCION DE PERSONAS, GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>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.</p>	<p>CONTENIDO</p>	<p>INTERNOS: DIRECCIÓN DE PERSONAS, DPTO. DE RR.LL. Y GERENCIAS</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS HABITUALES O CONVENCIONALES ESTABLECIDOS PARA LA ASIGNACIÓN DE VACACIONES AL CASO CONCRETO</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: DIRECCION DE PERSONAS Y GERENCIA</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL. Y RESPONSABLE PROGRAMA</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

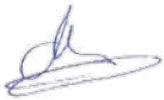
<p>SI EL DERECHO DE PROTECCIÓN O EL DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL DE LA TRABAJADORA HACEN NECESARIO</p>				<p>AYUDA AL EMPLEADO</p>	
---	--	--	--	--------------------------	--

<p>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.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: DPTO. IGUALDAD GRUPO ILUNION, DIRECCION DE PERSONAS.</p>	<p>COSTE MEDIO ENTRE 5.000 Y 9.999E</p>	<p>DIRECCION DE PERSONAS, DPTO. RR.LL. Y GERENCIAS</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>DENTRO DE LO POSIBLE, LA EMPRESA PROCEDERÁ A TRASLADAR A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE LO SOLICITE A OTRO CENTRO DE TRABAJO DE LA MISMA O DIFERENTE LOCALIDAD, SIN MERMAS EN LAS RETRIBUCIONES QUE VINIERAN PERCIBIENDO.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: DIRECCION DE PERSONAS , DPTO. RR.LL. Y GERENCIA</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

<p>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.</p>	<p>Nº DE CASOS</p>	<p>INTERNOS: GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<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>	<p>Nº DE CASOS.</p>	<p>INTERNOS: GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>
<p>AUMENTAR LA DURACIÓN DEL TRASLADO DE CENTRO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CON RESERVA DEL PUESTO HASTA 18 MESES. TERMINADO EL PERIODO LA TRABAJADORA PODRÁ SOLICITAR EL REGRESO A SU PUESTO O LA CONTINUIDAD EN EL NUEVO.</p>	<p>Nº DE CASOS.</p>	<p>INTERNOS: GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>COSTE BAJO HASTA 4.999E</p>	<p>GERENCIA Y DPTO. RR.LL.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN</p>

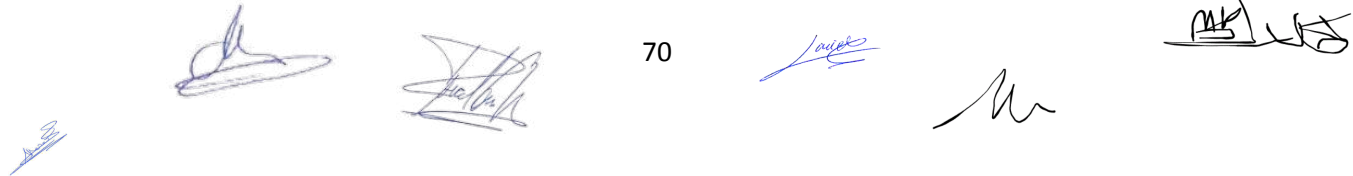
5.2. Calendario resumen de las medidas propuestas y próximas reuniones ordinarias de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el propósito de implementar todas y cada una de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad de la Empresa se compromete a las siguientes medidas en los siguientes plazos, asumiendo que se cuente con un plan de igualdad registrado al menos desde el 1 de septiembre de 2024:



MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
SEGUIR DIFUNDIENDO UNA IMAGEN DE COMPAÑÍA QUE APUESTA POR LA INCLUSIVIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	6 meses. febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
POTENCIAR EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y/O NEUTRO EN TODAS LAS COMUNICACIONES REALIZADAS EN EL SENO DE LA COMPAÑÍA. A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN PERIÓDICA DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO.	Anual. Mayo de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
PRESERVAR Y SEGUIR IMPLEMENTANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS MENSAJES, ANUNCIOS E IMÁGENES DE LA PÁGINA WEB DE LA COMPAÑÍA Y OTROS MEDIOS (E.G. REDES SOCIALES).	6 meses. febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD	Anual. Mayo de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
INTRODUCIR EN LA PÁGINA WEB UN ESPACIO ESPECÍFICO PARA INFORMAR SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

70



<p>INCLUIR EN LA ACOGIDA DE NUEVAS INCORPORACIONES INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD, PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y EL PROTOCOLO DE PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (TRÍPTICO INFORMATIVO)</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZAR UNA DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DEL PROTOCOLO DE ACOSO (TRÍPTICO INFORMATIVO)</p>	<p>Octubre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>SENSIBILIZAR EN LA CAMPAÑA ESPECIAL DEL DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>COLABORAR CON EL INSTITUTO DE LA MUJER U ORGANISMO COMPETENTE EN SU MOMENTO, EN LAS DISTINTAS CAMPAÑAS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>DIFUNDIR MEDIANTE UN FOLLETO INFORMATIVO Y/O A TRAVÉS DE LOS CANALES HABITUALES DE COMUNICACIÓN DE LA EMPRESA LOS DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN RECOGIDOS EN LA NORMA Y COMUNICAR LOS DISPONIBLES EN LA EMPRESA QUE MEJORAN LA LEGISLACIÓN.</p>	<p>Octubre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZAR UNA CAMPAÑA EL DÍA NACIONAL DE LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR (23 DE MARZO), PROMOVRIENDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON ESTA MATERIA Y LA IGUALDAD, PARA</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

PROMOVER ESTA CULTURA ENTRE TODO EL PERSONAL.		
INFORMAR A LAS EMPRESAS COLABORADORAS Y PROVEEDORAS DE LA COMPAÑÍA DE SU COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	Septiembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
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. SE DIFUNDIRÁ EL NOMBRAMIENTO DE ESTA PERSONA A TODA LA PLANTILLA CON UNA DIRECCIÓN DE CORREO HABILITADA PARA CANALIZAR ESPECÍFICAMENTE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL PLAN DE IGUALDAD.	Septiembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
---------	---------------------------------------	------------------------------

<p>LAS OFERTAS DE EMPLEO ESTARÁN BASADAS EN CRITERIOS OBJETIVOS (CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DEL PUESTO) Y TENDRÁN EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>ELABORAR UN REGISTRO DE PERSONAS CANDIDATAS A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE PERMITA IDENTIFICAR LOS PORCENTAJES DE MUJERES Y HOMBRES PRESENTADOS PARA CADA PUESTO Y RELACIONARLOS CON LAS PERSONAS SELECCIONADAS DEFINITIVAS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>ESTABLECER QUE ENTRE LAS PERSONAS QUE VAYAN A REALIZAR LAS ENTREVISTAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EXISTA REPRESENTACIÓN MASCULINA Y FEMENINA.</p>	<p>A partir de septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>IMPARTIR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PARTICIPEN EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REVISAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PAUTAS Y UN GUION PARA NO INCURRIR EN SESGOS DE GÉNERO.</p>	<p>Diciembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>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,</p>	<p>Diciembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>ETC.) Y ELABORAR UN GUIÓN DE PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>		
<p>INCLUIR EN LAS OFERTAS DE EMPLEO DE PUESTOS MASCULINIZADOS MENSAJES QUE INVITEN A LAS MUJERES A PRESENTAR SU CANDIDATURA.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>APLICAR EL PRINCIPIO DE QUE, EN IGUALDAD DE CONDICIONES DE IDONEIDAD Y COMPETENCIA, ACCEDERÁ AL PUESTO VACANTE UNA MUJER CUANDO SE TRATE DE PUESTOS, DEPARTAMENTOS Y/O ACTIVIDADES MASCULINIZADOS DE LA EMPRESA.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>GARANTIZAR DENTRO DE LO POSIBLE, QUE EL PERSONAL PUEDA PRESENTAR SU CANDIDATURA PARA CUBRIR VACANTES DE PUESTOS/FUNCIONES, PRIORIZANDO AL PERSONAL INTERNO Y AL SEXO MENOS REPRESENTADO FRENTE A LA CONTRATACIÓN EXTERNA.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>CUBRIR LOS PUESTOS DE MAYOR JORNADA PREFERENTEMENTE CON PERSONAL INTERNO DEL SEXO INFRARREPRESENTADO, DE MANERA QUE, DE PRODUCIRSE UNA CONTRATACIÓN EXTERNA (FINAL) SEA ÉSTA LA DE MENOR NÚMERO DE HORAS, DENTRO DE LO POSIBLE.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>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</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>POSIBLES ACUERDOS CON DIFERENTES ORGANISMOS Y/O ENTIDADES QUE SE PUDIERAN ESTABLECER.</p>		
<p>A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN, SE INCREMENTARÁ, EL PORCENTAJE DE MUJERES COMO MÍNIMO DEL 10% EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES A PUESTOS DONDE ESTÉN INFRARREPRESENTADAS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>MEDIDAS</p>	<p>FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN</p>	<p>FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN</p>
<p>COMPROMISO DE CONVERTIR, AL MENOS UN 10% DE LAS JORNADAS PARCIALES DE LAS MUJERES EN COMPLETAS A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN.</p>	<p>A partir de septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>PROPORCIONAR 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</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

COMPLETO, DE LOS AUMENTOS DE JORNADA EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.		
RECOGER INFORMACIÓN SOBRE LAS SUBROGACIONES Y NUEVAS CONTRATACIONES DESAGREGADA POR SEXO, SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO, JORNADA, Y PUESTO.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
IMPARTIR CURSOS GENÉRICOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA TODA LA PLANTILLA. ESTOS CURSOS TENDRÁN COMO OBJETIVO LA SENSIBILIZACIÓN.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
FOMENTAR EL USO DE CANALES ONLINE PARA LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS, PROCURANDO ASÍ UNA MEJOR ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR. SE INTENTARÁ QUE LAS FORMACIONES SEAN EN HORARIO LABORAL, EN CASO CONTRARIO SE COMPENSARÁ CON HORAS LABORALES.	Noviembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

<p>REALIZAR FORMACIONES EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</p>	<p>Febrero de 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>FORMAR EN IGUALDAD, DE MANERA MÁS ESPECÍFICA, AL PERSONAL ENCARGADO DE LA SELECCIÓN, CONTRATACIÓN CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS, EVITAR ACTITUDES DISCRIMINATORIAS Y PARA QUE LAS CANDIDATURAS EN VALORADAS ÚNICAMENTE POR SUS CUALIFICACIONES, COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZAR UNA CAMPAÑA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LAS PERSONAS QUE FORMEN PARTE DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.</p>	<p>Febrero de 2025.</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>INFORMAR A LAS MUJERES DE LAS ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON PUESTOS MASCULINIZADOS EN LA EMPRESA PARA QUE PARTICIPEN EN LAS MISMAS.</p>	<p>Septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZAR, DENTRO DE LO POSIBLE, LA FORMACIÓN, DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, PARA FACILITAR SU COMPATIBILIDAD CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PERSONALES.</p>	<p>Febrero de 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

--	--	--

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DONDE SE ASEGURE QUE EL PERFIL REQUERIDO Y LAS COMPETENCIAS Y REQUISITOS SOLICITADOS SON LOS ADECUADOS, SIN SOBRECUALIFICACIONES Y QUE NO EXISTAN COMPETENCIAS SESGADAS HACIA UN SEXO U OTRO (ELIMINANDO A SER POSIBLE LA EXPERIENCIA EN AQUELLOS CASOS QUE SUPONE UNA BARRERA A LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS FEMENINAS).	Febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE PUBLICACIÓN DE VACANTES DE PROMOCIÓN PARA ASEGURAR QUE LAS MISMAS LLEGAN A TODA LA PLANTILLA.	Febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

<p>COMO MEDIDA DE ACCIÓN POSITIVA, EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN, A IGUALDAD DE IDONEIDAD PARA EL PUESTO, ACCEDERÁ LA CANDIDATURA DE LA MUJER EN AQUELLAS VACANTES PARA PUESTOS MASCULINIZADOS.</p>	<p>A partir de septiembre de 2024</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>PROMOVER MEDIDAS QUE PERMITAN LA COMPAGINACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL CON DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES, PARA GARANTIZAR QUE AQUELLAS PERSONAS CON MAYORES CARGAS FAMILIARES NO VEAN LIMITADA SU EVOLUCIÓN PROFESIONAL.</p>	<p>Febrero de 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>CONSIDERAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA, VELANDO POR LA PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE AMBOS SEXOS EN LAS CANDIDATURAS FINALISTAS, SIEMPRE QUE LA BOLSA DE CANDIDATOS Y CANDIDATAS POTENCIALES CONTenga COMO MÍNIMO DICHA PROPORCIÓN. LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS CON POTENCIAL DEBERÁ TENER EN CUENTA LA PROPORCIÓN DE SEXOS DE LAS PERSONAS EVALUADAS.</p>	<p>Febrero de 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>ACTUALIZAR DENTRO DE LO POSIBLE UN REGISTRO QUE PERMITA CONOCER EL NIVEL DE ESTUDIOS Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA, DESAGREGADO POR SEXO Y PUESTO.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>HACER UN SEGUIMIENTO DE QUE CUALQUIER TIPO DE JORNADA DIFERENTE A LA COMPLETA O EL EJERCICIO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN NO SEA UN OBSTÁCULO PARA ACCEDER A PUESTOS DE COORDINACIÓN/MANDOS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

VISIBILIZAR A LAS MUJERES QUE PROMOCIONAN DENTRO DE LA EMPRESA.	A partir de septiembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
---	--------------------------------	--

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
REALIZAR UNA NUEVA VPT EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD A TRAVÉS DE UNA METODOLOGÍA BASADA EN UN SISTEMA DE PUNTOS Y FACTORES Y QUE TENGA EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
UTILIZAR TÉRMINOS NEUTROS EN LA DENOMINACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROCURANDO NO DENOMINARLOS EN FEMENINO NI MASCULINO.	Septiembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
LA ROPA DE TRABAJO SE ADECUARÁ PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO, TENIENDO EN CUENTA LAS CONDICIONES FÍSICAS DE CADA SEXO, PERO SIN QUE RESPONDA A ESTEREOTIPOS DE GÉNERO NI ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.	Febrero de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
---------	---------------------------------------	------------------------------




80



<p>SEGUIMIENTO DE LAS BRECHAS A TRAVÉS DE UNA NUEVA AUDITORÍA SALARIAL A MITAD DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.</p>	<p>Bianual. Mayo 2026</p>	<p>mayo 2026 y mayo 2028</p>
<p>EVALUACIÓN DE PLANTEAMIENTO DE FRANJAS SALARIALES PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO O CONTRATACIÓN, POR CATEGORÍAS PROFESIONALES/PUESTOS DE TRABAJO Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>PROPORCIONAR FORMACIÓN ESPECÍFICA OBLIGATORIA EN SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES CON APLICACIÓN PRÁCTICA A NIVEL ESTRATÉGICO A PUESTOS CLAVE QUE PARTICIPEN EN POLÍTICAS RETRIBUTIVAS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZAR UN REGISTRO SALARIAL ANUALMENTE Y UNA NUEVA AUDITORÍA SALARIAL EN EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA Y EN EL ÚLTMO AÑO DE VIGENCIA, ESTE ÚLTIMO SERVIRÁ PARA LA NEGOCIACIÓN SIGUIENTE. ENGLOBARÁN TODA LA PLANTILLA Y ANALIZARÁN LAS RETRIBUCIONES MEDIAS Y MEDIANAS DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES, POR Y PUESTOS, INCLUYENDO LOS SALARIOS, LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

EN CASO DE DETECTARSE DESIGUALDADES-SUPERIORES AL 20%, SE REALIZARÁ UN PLAN QUE CONTENGA MEDIDAS CORRECTORAS.	Anual. Mayo 2025	Mayo 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD DE TODOS LOS CONCEPTOS QUE SE DEFINEN EN LA ESTRUCTURA SALARIAL DE LA EMPRESA.	Anual. Mayo 2025	Mayo 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
DISPONER DE UN INFORME DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADO POR SEXOS	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
SE REVISARÁ Y SE DIFUNDIRÁ EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL	Noviembre de 2024	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
SE REALIZARÁ UN SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL Y SE INFORMARÁ A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
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	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

LAS QUE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO PUEDAN APARECER VINCULADOS CON EL SEXO.		
TRASLADO COMITÉS LOS CAMBIOS CON LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS QUE REALIZA LA EMPRESA TENDRÁN EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE CAMPAÑAS SOBRE SEGURIDAD Y BIENESTAR.	Febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
REUNIÓN CON EL RESPONSABLE DE SALUD LABORAL PARA LA EXPOSICIÓN DE LAS MEDIDAS APLICADAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
HACER CONOCEDORES A TODOS LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN VIGENTES EN LA COMPAÑÍA A TRAVÉS DE LOS PORTALES INTERNOS DE COMUNICACIÓN Y CON LA DIFUSIÓN DE UN FOLLETO. .	Febrero de 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

<p>SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDADES DISFRUTADAS POR LA PLANTILLA, TANTO LAS VIGENTES EN LA NORMATIVA COMO LAS MEJORAS ESTABLECIDAS EN LA EMPRESA Y EL PLAN DE IGUALDAD. .</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>FOMENTO DE CURSOS FORMATIVOS INTERNOS DIRIGIDOS A UNA MEJOR GESTIÓN DEL TIEMPO, DEL TRABAJO EN EQUIPO Y DEL ESTRÉS.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>EXTENDER LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN A LAS PAREJAS DE HECHO CON ACREDITACIÓN EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>SE FACILITARÁN LOS CUADRANTES DE TRABAJO CON UNA ANTELACIÓN DE QUINCE DÍAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>EXCEDENCIA DE UN AÑO EN CASO DE ESTUDIOS OFICIALES Y DE DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL CON DERECHO A RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>DENTRO DE LO POSIBLE SE FACILITARÁ EL CAMBIO DE TURNO Y/O MOVILIDAD GEOGRÁFICA PARA PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO FAMILIARES DEPENDIENTES.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>RESERVAR EL PUESTO DE TRABAJO DURANTE TODO EL TIEMPO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES (MENORES O MAYORES).</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>FACILITAR LA AUSENCIA DE LA PERSONA TRABAJADORA EN CASOS DE EMERGENCIA FAMILIAR</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>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.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>SE PODRÁ ACCEDER AL CAMBIO DE TURNO O MOVILIDAD GEOGRÁFICA PARA PADRES O MADRES CUYA GUARDA O CUSTODIA LEGAL RECAIGA EXCLUSIVAMENTE EN UN PROGENITOR, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN EL RÉGIMEN DE VISITAS SIEMPRE QUE SEA VIABLE POR RAZONES DE ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE POR SENTENCIA JUDICIAL DE DIVORCIO O CONVENIO REGULADOR TENGAN ESTABLECIDOS UNOS DETERMINADOS PERIODOS DE TENENCIA DE LOS HIJOS QUE COINCIDAN CON PERIODO LABORAL, TENDRÁN PREFERENCIA PARA ADAPTAR SUS VACACIONES A DICHS PERIODOS FIJADOS EN LA SENTENCIA O CONVENIO (VACACIONES VERANO, NAVIDAD, SEMANA SANTA, PUENTES), SALVO CASOS CUYA IMPOSIBILIDAD QUEDE ACREDITADA.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>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>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>EL PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVES, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIAR HASTA SEGUNDO GRADO PODRÁ EJERCERSE DE MANERA DISCONTINUA MIENTRAS DURE LA HOSPITALIZACIÓN O REPOSO Y SIN NECESIDAD DE INICIARLO EL MISMO DÍA DEL HECHO CAUSANTE.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>FLEXIBILIZAR DENTRO DE LO POSIBLE EL HORARIO LABORAL AL OBJETO DE QUE LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS PUEDAN ASISTIR A TRATAMIENTOS DE TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA, EN CASO DE NO SER POSIBLE LA FLEXIBILIZACIÓN, EL TRABAJADOR/A Y LA EMPRESA PODRÁN PACTAR LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>FLEXIBILIZAR DENTRO DE LO POSIBLE EL HORARIO LABORAL AL OBJETO DE ACOMPAÑAR A LAS CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EXÁMENES PRENATALES A SU CÓNYUGE/PAREJA DE HECHO INSCRITA EN EL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO. EN CASO DE NO SER POSIBLE LA FLEXIBILIZACIÓN, EL TRABAJADOR/A Y LA EMPRESA PODRÁN PACTAR LA RECUPERACIÓN DE LAS HORAS.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>EL PERMISO POR NACIMIENTO, TRANSCURRIDAS LAS PRIMERAS 6 SEMANAS INMEDIATAMENTE POSTERIORES AL PARTO, PODRÁ DISFRUTARSE EN RÉGIMEN DE JORNADA COMPLETA O DE JORNADA PARCIAL A DECISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>FACILITAR UN PROCESO PARA LA SOLICITUD DE ADAPTACIÓN HORARIA DE LA JORNADA, DONDE SE INCLUYA EL COMPROMISO DE LOS RESPONSABLES POR FACILITAR DICHA ADAPTACIÓN (SIEMPRE QUE LAS CONDICIONES DEL CENTRO DE TRABAJO LO PERMITAN) DE FORMA QUE SE EVITE EN LO POSIBLE TENER QUE ACUDIR A REDUCIR LA JORNADA LABORAL, PARA ATENDER A LAS CARGAS FAMILIARES (EN CASO DE TENER AL CUIDADO A ASCENDIENTES DEPENDIENTES Y DESCENDIENTES HASTA EL PRIMER GRADO DE CONSANGUINEIDAD O AFINIDAD). ESTE PROCEDIMIENTO CONTEMPLARÁ LOS PLAZOS DE SOLICITUD Y TRAMITACIÓN</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>PERMISO NO RETRIBUIDO POR EL TIEMPO NECESARIO PARA LA ASISTENCIA A TUTORÍAS DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE HIJAS E HIJOS. MÁXIMO 5 HORAS AL AÑO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>PERMISO NO RETRIBUIDO POR EL TIEMPO IMPRESCINDIBLE PARA ACOMPAÑAR A CONSULTAS MÉDICAS A FAMILIARES DE HASTA SEGUNDO GRADO O CONVIVIENTES. MÁXIMO 10 HORAS AL AÑO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN EN CORRESPONSABILIDAD, ESPECIALMENTE DIRIGIDAS A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA, Y HACIENDO HINCAPIÉ EN LAS MEJORAS RECIENTES COMO EL PERMISO CORRESPONSABLE DE LACTANCIA.</p>	<p>Anual. Mayo 2025</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
REVISIÓN PERIÓDICA DEL EQUILIBRIO POR SEXO DE LA PLANTILLA Y LA OCUPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS PUESTOS	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
FACILITAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO LA INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN ÁREA DEPARTAMENTO, PUESTO, TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
SEGUIR TRABAJANDO EN LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER COMPORTAMIENTO QUE PUDIERA ENTRAÑAR INDICIOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, HACIENDO UN SEGUIMIENTO DE LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS EXISTENTES A ESTOS EFECTOS.	Desde aprobación del plan	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
DIFUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, Y TESTEO DE SU FUNCIONAMIENTO, ASÍ COMO ESTABLECER LAS CORRECCIONES NECESARIAS SI SE DETECTASEN DEFICIENCIAS EN SU FUNCIONAMIENTO.	Desde aprobación del plan	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

FORMACIÓN ESPECÍFICA A TODAS LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA ASUMIR LAS FUNCIONES ASOCIADAS A LA MISMA.	Seis meses desde aprobación del plan	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
REALIZAR ACCIONES ESPECÍFICAS DE SENSIBILIZACIÓN PARA TODA LA PLANTILLA EN AQUELLOS CENTROS EN LOS QUE HAYA HABIDO CASOS.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
PRESENTACIÓN A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE 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, CON LAS CONCLUSIONES DE LOS PROCESOS.	Anual. Mayo 2025	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

MEDIDAS	FECHAS DETERMINADAS DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
ESTABLECER COLABORACIONES CON ASOCIACIONES Y AYUNTAMIENTOS PARA LA CONTRATACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	Desde aprobación del plan	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028
REALIZAR CURSOS DE FORMACIÓN A MANDOS Y PERSONAL QUE GESTIONE EQUIPOS, Y A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	Desde aprobación del plan	Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028

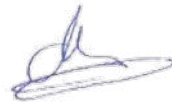
<p>LA EMPRESA REDUCIRÁ LA JORNADA DE TRABAJO DIARIA DE LA TRABAJADORA QUE POR SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO SE VEA OBLIGADA A SOLICITARLA, COMPLEMENTANDO UN 20% DEL SALARIO DE LA JORNADA REDUCIDA DURANTE UN MÁXIMO DE 6 MESES.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>NO SE CONSIDERARÁN FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO NI FALTAS DE PUNTUALIDAD LAS MOTIVADAS POR LA SITUACIÓN FÍSICA O PSICOLÓGICA ACREDITADA POR EL ORGANISMO COMPETENTE, 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>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE PASE A SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL SE LE COMPLEMENTARÁ EL 100% DE SUS RETRIBUCIONES POR LA EMPRESA MIENTRAS QUE SE MANTENGAN EN DICHA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>LAS SALIDAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO A JUZGADOS, COMISARÍAS Y SERVICIOS ASISTENCIALES, TANTO DE LA VÍCTIMA COMO DE SUS HIJOS/AS, SERÁN CONSIDERADAS, UNA VEZ SE ACREDITE, COMO PERMISOS RETRIBUIDOS CON UN MÁXIMO DE 7 HORAS/AÑO CONSIDERÁNDOSE EL RESTO COMO PERMISOS NO RETRIBUIDOS.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>LA EMPRESA FACILITARÁ ASISTENCIA PSICOLÓGICA A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>LA EMPRESA CONCEDERÁ UNA AYUDA ECONÓMICA DE 300 EUROS EN EL CASO DE TRASLADO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO A</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>OTRO CENTRO DE LA EMPRESA PARA CUBRIR LOS GASTOS EN CONCEPTO DE MUDANZA O ALQUILER DEL PRIMER MES.</p>		
<p>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.</p>	<p>Dos meses desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS HABITUALES O CONVENCIONALES ESTABLECIDOS PARA LA ASIGNACIÓN DE VACACIONES AL CASO CONCRETO SI EL DERECHO DE PROTECCIÓN O EL DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL DE LA TRABAJADORA HACEN NECESARIO</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>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.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>DENTRO DE LO POSIBLE, LA EMPRESA PROCEDERÁ A TRASLADAR A LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE LO SOLICITE A OTRO CENTRO DE TRABAJO DE LA MISMA O DIFERENTE LOCALIDAD, SIN MERMAS EN LAS RETRIBUCIONES QUE VINIERAN PERCIBIENDO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>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</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>

<p>TRABAJO DURANTE TODO EL PERIODO DE SUSPENSIÓN QUE PUEDE IR DE LOS 3 MESES HASTA 24 MESES.</p>		
<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>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>
<p>AUMENTAR LA DURACIÓN DEL TRASLADO DE CENTRO DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CON RESERVA DEL PUESTO HASTA 18 MESES. TERMINADO EL PERIODO LA TRABAJADORA PODRÁ SOLICITAR EL REGRESO A SU PUESTO O LA CONTINUIDAD EN EL NUEVO.</p>	<p>Desde aprobación del plan</p>	<p>Mayo de 2025, mayo 2026, mayo 2027 y mayo 2028</p>








6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 así como en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores y otra final a la finalización de la vigencia del plan de igualdad, así como cuando sea requerido por las partes en la comisión de seguimiento.

Calendario de reuniones.

22 de mayo de 2025	Reunión Ordinaria de Seguimiento y análisis anual de medidas
22 de mayo de 2026	Análisis de Ejecución de Medidas a mitad de vigencia del Plan.
24 de mayo de 2027	Análisis Anual de Ejecución de Medidas.
22 de mayo de 2028	Análisis Final de Ejecución de Medidas.

Se establece que seis meses antes de la finalización del plan de igualdad se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad.

6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realiza dentro del seno de la Comisión de igualdad constituida para llevar a término la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, está conformada por 6 Miembros, 2 por la Parte Social, 1 por la Parte Social en los centros sin RLT y 3 por la Empresarial. Su composición es de 4 Mujeres y 2 Hombres, en concreto:

Por la parte empresarial, las siguientes personas:

1. Mercedes Moncunill
2. Fco. Javier Sanchez Flandes
3. Silvia Úñez López

Por la parte social, y como representantes legales de las personas trabajadoras, comparecen:

4. Nely Alonso Calvete (CCOO)
5. Fermín Moreno de la Iglesia (CCOO)
6. Maria Carmen López Estrella (UGT)







7. Israel Guillen Cruz (UGT)

Por la parte social, y como representantes legales de los centros sin Representación Legal de las Personas Trabajadoras, comparecen:

Natalia Galán Armero. Adjunta a la secretaria de Mujeres de CCOO del Hábitat.
Mar Blázquez. Responsable Sectorial de Igualdad FESMCUGT.

Su representatividad será paritaria con independencia de que el número de personas integrantes de cada una de las partes.

6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad -referidas en el apartado 5.2 del mismo.

A estos efectos, sin perjuicio de aquellas que puedan acordarse con su constitución, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, así como de sus objetivos y medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte y/o por cualquier modificación sustancial de la estructura y tamaño de la plantilla.

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirán, como mínimo, y de manera ordinaria, dos veces al año.

6.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020).
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).

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


En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.

6.5. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.


En caso de discrepancias entre la Dirección de la Empresa y la RLPT respecto de cualesquiera cuestiones relacionadas con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, las partes acuerdan que, si lo consideran oportuno, podrán acudir, de conformidad con la regulación prevista en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para resolver la mismas sometiéndose a los procedimientos de mediación de dicho organismo.

En Madrid, a 23 de mayo de 2024.



Por la parte empresarial,

Nº	Nombre y Apellidos	Firma
1	Mercedes Moncunill López	
2	Fco. Javier Sánchez Flandes	




3	Silvia Úñez López	
---	-------------------	---

Por la parte social,

Nº	Nombre y Apellidos	Firma
3	Maria Carmen López Estrella (UGT)	
4	Israel Guillen Cruz (UGT)	
6	Mar Blázquez (FESMCUGT)	