



II PLAN DE IGUALDAD DE ALERTA Y CONTROL S.A.

II Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2023-2027



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Alerta y Control S.A	4
3. Características generales de la empresa	5
4. Compromiso con la Igualdad	5
5. Análisis	6
6. Diagnóstico de situación y Auditoria Retributiva	8
7. . Conclusiones del análisis de datos del Diagnóstico	9
8. Objetivos Generales	10
9. . Conclusiones del análisis de datos del Diagnóstico	11
10. Seguimiento y evaluación	12
11. Procedimiento de modificación	12
12. Sistema de resolución de conflictos	13
13. Registro del Plan de Igualdad	13
14. Plazos, indicadores de seguimiento y recursos para su ejecución	13
15. Medidas del Plan	24

1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene Alerta y control S.A. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del II Plan de Igualdad de Alerta y Control S.A.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si ALERTA Y CONTROL S.A. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2021

2. Alerta y Control S.A

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ALERTA Y CONTROL, S.A.					
NIF	A28978807					
Domicilio social	CALLE DEL HAYA, 7 A, 4ª planta, MADRID 28044					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	1984					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ANGELLO STELLATO					
Cargo	Director General					
Telf.	917424261					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Beatriz Romero Valdivieso					
Cargo	Directora de RRHH					
Telf.	917424261					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Vigilancia, protección y seguridad					
CNAE	8010					
Descripción de la actividad	Actividades de Seguridad Privada					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid, Valencia, Alicante, Toledo y La Rioja.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	138	Hombres	728	Total	866
Facturación anual (€)	30.057.985 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Cuenta con el Departamento de Personal del grupo de empresas a las que pertenece, Coopservice Iberica S.L.					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	14	Total	15

3. Características generales de la empresa

Es evidente que, debido al sector en el que desarrollamos nuestra actividad, el mismo ha estado representado históricamente en su mayoría por el género masculino.

Es por ello que, desde hace pocos años, se han ido incorporando a este sector las mujeres, aunque de forma gradual y minoritaria. Según el informe de la principal asociación patronal de empresas de seguridad, la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), sobre el sector de la Seguridad Privada en España en 2020, indica que las personas con categoría de vigilantes de seguridad en activo son 85.700, de las que un 87% son hombres y el 13% mujeres.

De este modo vemos que se trata de un sector altamente masculinizado, algo que se hay que tener en cuenta para el diagnóstico y el posterior diseño de medidas del II Plan de Igualdad.

En cuanto a ALERTA Y CONTROL, S.A. cabe mencionar que finalizamos el año 2021 con un descenso del personal debido a la subrogación de diferentes centros dentro de la comunidad de Madrid. Con un total de 614 trabajadores en diferentes centros de trabajo dentro de la Comunidad de Madrid, en La Rioja, en Alicante y en Valencia, siendo el 14,82% mujeres y el 85,18% hombres, manteniendo unos datos algo mejores que los que marca el sector. Siendo el total de contrataciones realizadas en todo el año 2021 un total de 138 mujeres (16%) y un total de 728 varones (84%).

Se ha realizado el Diagnóstico teniendo en cuenta el total de contrataciones realizadas en el año 2021, no sobre el total de personas. Para ello se elabora a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en las materias referidas en el mismo tomando los datos del año 2021 y siendo elaborado por el departamento de RRHH del grupo de empresas en el mes de Mayo y Junio del año 2022.

4. Compromiso con la igualdad

En Alerta y Control S.A somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, *a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*



La empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas entre la representación legal de las personas trabajadoras en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo que cuentan con dicha representación y por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativos del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del II Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

5. Análisis

5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. c) Formación.
- d. d) Promoción profesional.
- e. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- g. g) Infrarrepresentación femenina.
- h. h) Retribuciones.
- i. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j. j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k. k) Comunicación, lenguaje e imagen empresarial.
- l. l) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales...).

Metodología y herramientas utilizadas	La herramienta en formato Excel permite convertir datos de la empresa en indicadores de género que sintetizan el análisis de género de la plantilla y la estrategia de la empresa. La herramienta garantiza la recogida de la información cuantitativa. Los datos cuantitativos provienen del software de gestión de RRHH, Meta4. Se ha trabajado asimismo con las herramientas del Ministerio de igualdad de valoración de puestos, registro retributivo y autodiagnóstico de brechasalarial. La información cualitativa pertinente relativa a la gestión de la empresa se ha recogido a través de fichas por el Departamento de RRHH
Periodo de referencia	Año 2021
Fecha recogida información	Marzo-junio 2022
Fecha realización diagnóstico	Junio- octubre 2022
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en la elaboración	Alerta y Control S.A y Coopservice Ibérica, así como las partes integrantes de la Comisión Negociadora
Asesores comisión negociación	No han participado asesores externos, contando dentro de la Comisión de negociación con profesionales expertos y cualificados en la materia

Para realizar el diagnóstico hemos seguido lo indicado en la normativa relativa a igualdad.

5.2. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de Alerta y Control
 - D^a Beatriz Romero Valdivieso, Directora RRHH
 - D. Jose Carlos Bueno, Técnico de PRL
 - D^a Silvia Santos Blázquez, Técnico de Selección y Formación
 - D^a Nuria Martín Torres, Técnico RRL
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras
 - En representación de los centros de trabajo con RLPT de Alerta y Control S.A:
 - D. Antonio Moreno Santacruz, RLPT CCOO
 - D. Jose Manuel Fernández Díaz, RLPT UGT
 - D. Modesto Martín Díaz, RLPT USO
 - D. Enrique Jimenez Polo, RLPT STS
 - En representación de los centros de trabajo sin RLPT de Alerta y Control S.A:
 - D^a Luisa Cubero Rincón, FeSMC-UGT
 - D^a Vanessa Navarro Rodriguez, FTSP-USO
 - D^a Raquel Hijosa Carracedo, CCOO del Habitat

Además, ha participado en calidad de persona asesora del Sindicato STS D. Francisco del Campo.

6. Diagnóstico de situación y Auditoria Retributiva

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También se analizaron aspectos tales como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

Asimismo, de conformidad con lo establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial tras la modificación operada en dicha norma por mor del Real Decreto Ley 6/2019 de uno 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, y vinculado ello con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, se efectuó con carácter previo al establecimiento de medidas objeto del presente plan de igualdad, un diagnóstico de la situación tanto a nivel cuantitativo como cualitativo en materia de procesos de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional,



condiciones de trabajo (teniéndose en cuenta en este punto la auditoría retributiva de la empresa), ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo; e igualmente otros aspectos como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad. El informe de diagnóstico de situación de la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del RD 901/2020, forma parte del II Plan de Igualdad, y se incorpora como parte del mismo a través de la opción OTROS en el REGCON. De igual manera, se acompañan los resultados de la auditoría retributiva de Alerta y Control S.A. de acuerdo al RD 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva, que forman parte del presente Plan de Igualdad, que igualmente forma parte del mismo incorporado en la opción OTROS habilitados legalmente a tal efecto en el REGCON

7. . Conclusiones del análisis de datos del Diagnóstico

Las conclusiones en función del análisis de los datos estudiados por áreas de análisis son las siguientes:

7.1. Proceso de selección y contratación

Como conclusión hay que comentar que hay que favorecer la incorporación de mujeres en la empresa, así como promoverlo su contratación de cara a los clientes, fomentando la mayor incorporación de las mujeres en el sector, así como en la estructura de mandos internos.

7.2. Formación

Como conclusión es necesario ofertar una formación en igualdad para posibilitar la incorporación de un mayor número de mujeres en el ámbito de la seguridad privada, así como en puestos de mayor responsabilidad.

7.3. Promoción profesional

Alerta y Control prioriza la promoción frente a la selección externa.

Por ello es condición necesaria que en la promoción del personal interno se realice considerando únicamente sus capacidades y conocimientos para el puesto a desarrollar y siempre en igualdad de condiciones fomentando que las mujeres también promocionen en igual medida que los hombres.

Habría que establecer un procedimiento para la promoción profesional.

7.4. Clasificación profesional, retribuciones y auditoria retributiva

Se evidencia que hay una desviación de salarios a favor de los hombres con una mayor retribución debido a que ocupan puestos con mayor antigüedad y porque la empresa esta masculinizada. Como conclusión existe brecha salarial pero no intra categorías, dado que se evidencia igualdad retributiva a igual puesto. Si bien es de reseñar que las diferencias vienen motivadas por las antigüedades y por conceptos ya consolidados con los que pasan subrogados por lo que serían motivadas por situaciones ajenas a la empresa.

Para acortar esta brecha salarial nos remitiremos a la incorporación de mayor número de mujeres y a su vez con mayor formación para optar a puestos de mayor categoría y con ello mayor salario.

7.5. Condiciones de trabajo

De los datos de plantilla se puede concluir que la plantilla está altamente masculinizada, con una edad media alta, jornadas principalmente completas y continuas.

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

Alerta y Control cuenta con una plantilla de mediana edad que aunque no se solicitan muchas medidas de conciliación, sí se percibe una mayor corresponsabilidad con las cargas familiares así como disfrute de permisos de lactancia y cuidado del lactante por parte de los hombres.

No obstante lo anterior, y ante la previsión de crecimiento de la plantilla Alerta y Control, mantenemos el compromiso para mejorar las medidas en esta área con motivo del nuevo plan de igualdad.

7.7. Infrarrepresentación femenina

Debemos trabajar más para ofertar a las mujeres opciones que les permitan desempeñar puestos de mayor cualificación y por tanto de mayor retribución a través de la formación, así como poner énfasis en su valía y desempeño en puestos de mayor responsabilidad.

7.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Con la intención de reducir al máximo situaciones o futuras denuncias por acoso sexual en la empresa tenemos el firme convencimiento de abogar por un entorno laboral seguro y respetuoso con las trabajadoras, apoyándonos en una política de prevención del acoso sexual adecuada así como impartiendo formación acorde para su consecución.

Además se ha acordado con la misma fecha de efectos que el II Plan de Igualdad de Alerta y Control un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

7.9. Violencia de genero

Como conclusión de esta área, y en virtud de los valores de la compañía, tenemos el objetivo de avanzar en este apartado. De manera que Alerta y Control se sumará activamente a las políticas y medidas de protección de este colectivo, favoreciendo la inserción de trabajadoras víctimas de violencia de género y estando entre sus deseos el unirse a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”.

7.10. Comunicación, lenguaje e imagen empresarial

Como conclusión, en esta área hay margen de mejora con acciones encaminadas a comunicaciones tanto internas como externas reflejando el compromiso de la compañía con la igualdad.

7.11. Salud laboral desde la perspectiva de genero

En este apartado se trabajará en la mejora para la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales. En todo caso se cuenta con el protocolo de riesgo durante el embarazo y lactancia.

8. Objetivos generales

El **objetivo principal** del II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Alerta y Control S.A en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

Difundir la cultura de la organización que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en toda la estructura.

- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas los grupos profesionales y niveles.Favorecer la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Formar e informar en materia de igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, prestando especial atención a las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.

9. Ámbito de aplicación y vigencia



9.1 Ámbito Personal

El II Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de Alerta y Control, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa

9.2 Ámbito Territorial

El ámbito es nacional, dado que Alerta y Control. cuenta con centros de trabajo en varias provincias del territorio español. Quedan comprendidas para este Plan de Igualdad los centros de trabajo de Madrid, Comunidad Valenciana, La Rioja Galicia y Asturias, así como cualesquiera otros dentro del territorio español en los que desarrolle su actividad la empresa.

-

9.3 Ámbito Temporal: período de vigencia

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, **desde 21 de marzo de 2023 hasta el 20 de marzo de 2027.**

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del III plan de igualdad de Alerta y Control S.A que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

10. Seguimiento y evaluación

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mandos anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá de manera anual para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

La empresa informará anualmente mediante un Diagnóstico actualizado y una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese periodo y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico actualizado

11. Procedimiento de modificación

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

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

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

12. Sistema de resolución de conflictos

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los órganos de solución autónoma de conflictos.

13. Registro del plan de igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del II Plan de Igualdad, es decir, a partir del 21 de marzo de 2023.. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

14. Plazos, indicadores de seguimiento y recursos para su ejecución

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner la empresa para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para la empresa la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en la Compañía-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Medios y recursos para la implantación: Se especifican los medios materiales y personales que utilizará la empresa para ejecutar la medida. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Del mismo modo, la empresa se compromete a facilitar a la Comisión los medios necesarios para llevar a cabo las reuniones (sala de reuniones) y el material preciso para ellas. El departamento responsable será el que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Prioridad: Se determinará la prioridad de la medida si es Alta, Media o baja en base a la naturaleza de esta y/o el tiempo necesario de desarrollo para su implementación.

Recursos económicos: Para la ejecución de las medidas propuestas la empresa destinará los medios económicos necesarios en función de los costes imputables a cada una de las mismas.

Las cantidades indicadas a continuación constituyen una previsión de los costes medios estimados para los 4 años de vigencia del Plan, que la Compañía podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

La empresa se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida y/o colaboradores/as externos

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2.000€
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	1.000€
FORMACIÓN	2.500€
PROMOCIÓN	1.000€
CONDICIONES DE TRABAJO	1.000€
SALUD LABORAL	2.000€
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Coste salarial a determinar
INFRA REPRESENTACIÓN	500€
RETRIBUCIONES	1.000€
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	1.500 €
VIOLENCIA DE GÉNERO	Coste salarial a determinar
COMUNICACIÓN	2.000€
TOTAL	14.500

CRONOGRAMA ACTUACION MEDIDAS DEL II PLAN ALERTA Y CONTROL S.A.

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
0 1	A la firma del Plan	X									
0 2	A la firma del Plan	X									
0 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
1 1 1	6 meses desde la firma		X								
1 1 2	6 meses desde la firma		X								
1 1 3	6 meses desde la firma		X								
1 1 4	Anual										
1 1 5	Anual			X		X		X		X	
1 1 6	6 meses desde la firma		X								

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
1 2 1	Anual			X		X		X		X	
1 2 2	Anual			X		X		X		X	
1 2 3	Anual			X		X		X		X	
1 2 4	Anual			X		X		X		X	
1 2 5	Anual			X		X		X		X	
1 2 6	Anual			X		X		X		X	
1 2 7	Anual			X		X		X		X	
1 2 8	Anual			X		X		X		X	
1 2 9	Anual			X		X		X		X	
1 2 10	Anual			X		X		X		X	
1 2 11	Anual			X		X		X		X	
1 2 12	Anual			X		X		X		X	
1 2 13	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
2 1 1	Bienal					X				X	
2 1 2	Anual			X		X		X		X	
2 1 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
2 2 1	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
3 1 1	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
3 1 2	Semestral		X		X		X		X	X	
3 1 3	Anual			X		X		X		X	
3 1 4	Anual			X		X		X		X	
3 1 5	Anual			X		X		X		X	
3 1 6	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
3 2 1	Anual			X		X		X		X	
3 2 2	Anual			X		X		X		X	
3 2 3	Anual			X		X		X		X	
3 2 4	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
4 1 1	6 meses desde la firma		X								
4 1 2	Anual			X		X		X		X	
4 1 3	Anual			X		X		X		X	
4 1 4	Anual			X		X		X		X	
4 1 5	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
4 2 1	Anual			X		X		X		X	
4 2 2	Anual			X		X		X		X	
4 2 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
5 1	Anual			X		X		X		X	
5 2	Anual			X		X		X		X	
5 3	Anual			X		X		X		X	
5 4	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5 5	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5 6	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
6 1 1	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
6 1 2	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
6 1 3	Anual			X		X		X		X	
6 1 4	Anual			X		X		X		X	
6 1 5	Anual			X		X		X		X	
6 1 6	Anual			X		X		X		X	
6 1 7	Anual			X		X		X		X	
6 1 8	Anual			X		X		X		X	
6 1 9	Anual			X		X		X		X	
6 1 10	Anual			X		X		X		X	
6 1 11	Anual			X		X		X		X	
6 1 12	Anual			X		X		X		X	
6 1 13	Anual			X		X		X		X	
6 1 14	Anual			X		X		X		X	
6 1 15	Anual			X		X		X		X	
6 1 16	Anual			X		X		X		X	
6 1 17	Anual			X		X		X		X	
6 1 18	Anual			X		X		X		X	
6 1 19	Anual			X		X		X		X	
6 1 20	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
6 2 1	Anual			X		X		X		X	
6 2 2	Anual			X		X		X		X	
6 2 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
7 1	Anual			X		X		X		X	
7 2	Anual			X		X		X		X	
7 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1SM	X
8 1	Anual/Bienal			X		XX		X		XX	
8 2	Anual			X		X		X		X	
8 3	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
9 1	A la firma del Plan	X									
9 2	Anual			X		X		X		X	
9 3	Anual			X		X		X		X	
9 4	Anual			X		X		X		X	
9 5	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
10 1	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 2	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 3	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 4	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 5	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 6	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 7	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 8	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 9	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 10	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 11	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 12	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 13	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 14	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
10 15	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
11 1 1	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
11 2 1	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11 2 2	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11 2 3	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11 2 4	Desde firma Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
11 3 1	Anual			X		X		X		X	
11 3 2	Anual			X		X		X		X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
11 4 1	Anual			X		X		X		X	
11 4 2	Anual			X		X		X		X	
11 4 3	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
11 4 4	Vigencia del Plan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Nº MEDIDA	PLAZO	2023		2024		2025		2026		2027	
		1 SM	2SM	1SM	2SM	1 SM	2SM	1SM	2SM	1TM	
11 5 1	Anual			X		X		X		X	
11 5 2	Anual			X		X		X		X	

15. MEDIDAS DEL PLAN

0.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona del agente de igualdad	Agente de igualdad	A la firma del Plan de Igualdad
A	2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. igualdadyprevencionacoso_alertaycontrol@coopservice.es	Agente Igualdad	A la firma del Plan de Igualdad
A	3- Nombrar una persona coordinadora de igualdad por la parte social de los sindicatos firmantes de este plan, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del plan de igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la comisión de seguimiento.	Nombramiento de la persona con 5 horas al mes. Informe de seguimiento de la supervisión e implantación del plan.	RLPT de la Comisión Negociadora	Anual

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1. Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.	Revisión del procedimiento con perspectiva de género.	Selección	6 meses desde la firma
A	2- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.	Selección	6 meses desde la firma
A	3.- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo.	Selección	6 meses desde la firma
M	4.-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.	Análisis de un muestreo	Selección	Anual
M	5.-Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento de procedimiento	Selección	Anual
A	6.-Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Muestreo de la documentación	Dirección RRHH	6 meses desde firma

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento.	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres.	RRLL	Anual
M	2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Muestreo de la documentación/mujeres y hombres.	Selección	Anual
M	3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Muestreo de la documentación, hombre /mujer.	Dirección RRHH	Anual
M	4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas.	Informe anual nuevas incorporaciones /por mujeres hombres.	Selección	Anual
M	5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Informe anual / por mujeres hombres.	Selección	Anual
M	6- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual /por mujeres hombres.	RRLL	Anual

A	7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos donde esté subrepresentada.	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo.	Selección	Anual
M	8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios.	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia.	RRLL	Anual
M	9- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.	Incremento de mujeres sobre diagnóstico.	Selección	Anual
M	10.- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas.	Selección	Anual
A	11.-Establecer, como principio general, en la oferta de vacantes en la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de personas que aplican a la vacante desagregadas por sexo y puestos.	Selección	Anual
A	12.-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 masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidatas y personas seleccionadas que acceden desagregado por sexo y puesto.	Selección	Anual
M	13.-Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina(como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	Selección	Anual

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Agente igualdad	Bienal
M	2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en el convenio colectivo.	Agente igualdad	Anual
M	3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	Agente igualdad	Anual

	OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.			
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas.	Agente igualdad	Anual

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación.	Contenidos de los módulos y nº de personas formadas.	Contratación	Vigencia del plan
A	2- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección y mandos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas.	Agente igualdad	Semestral
M	3- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras).	Nº de horas y personas formadas hombre /mujer.	Formación	Anual
M	4- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos.	Comisión	Anual
A	5- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	Agente igualdad	Anual
A	6- Realizar formación a la plantilla que incluya módulos de igualdad, conciliación y protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de horas, Hombres y mujeres formados en igualdad.	Formación	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa.	Contenido de la campaña. % participación segregada por sexos	Agente igualdad	Anual
M	2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica, hombre y mujer.	Formación	Anual
M	3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación.	Formación	Anual
M	4- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo. Y ofertar esta formación al personal con permisos por nacimiento y en situación de excedencias contempladas en la ley 3/2007 que será voluntaria por parte del trabajador o la trabajadora para estos casos.	Número de horas/número de personas formadas con reducción de jornada o teletrabajo mujeres y hombres. Número de horas/número de personas disfrutando permisos por nacimiento o excedencia formadas.	Formación	Anual

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, portal del empleado, a través de los responsables del servicio).	Muestreo procedimiento	Dirección RRHH	Seis meses desde la aprobación del II Plan
M	2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Agente de igualdad	Anual
M	3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de las empresas.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.	Selección	Anual
M	4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	Selección	Anual
M	5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión.	Informe estadístico.	Selección	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Promover e incrementar la presencia de mujeres, en mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres.	Selección	anual
M	2- Garantizar la comunicación de cursos y participación mínima de mujeres 25% en formación específica para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan en la formación sobre el total de trabajadores/as informados/as.	Agente igualdad/Formación	anual
M	3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. En el caso de imposibilidad, la empresa acreditará dichas circunstancias.	% mujeres por grupo y categoría.	Selección	anual

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- 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	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	PRL	Anual
M	2- Revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente.	revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	PRL	Anual
M	3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Anual
M	4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género.	PRL	Vigencia del Plan
B	5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	PRL	Vigencia del plan
M	6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género. Muestreo.	PRL	Vigencia del plan

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.	Publicación en portal del empleado.	RRLL	Durante la vigencia del plan.
A	2- El permiso retribuido en caso de enfermedad o intervención grave, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitadode forma fraccionada dentro de los catorce días posteriores al hecho causante,siendo debidamente justificado.	Nº de solicitudes hombre/mujer.	RRLL	Anual.
A	3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.	Formación	Anual.
A	4- Se potenciarán los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral. Salvo acuerdos superiores de los comités En todo caso, los cuadrantes mensuales se entregarán con una antelación mínima de 10 días	Muestreo	Agente de igualdad	Durante la vigencia del plan.
A	5- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo, sin computar ese año a efectos de antigüedad, y cumpliendo los requisitos de convenio para excedencias voluntarias.	Nº de veces que se solicita por sexo y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	6- Posibilidad de solicitar reducción o adaptación de jornada temporalmente por formación reglada y desarrollo de carrera profesional reglada debidamente	Nº de solicitudes por sexo	RRLL	Durante la vigencia del

	justificado.			plan. Anual.
A	7- Se dará preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad y que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismos, debiendo acreditarse.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica por sexo	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	8- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD.06/2019.	Nº de solicitudes	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	10- . Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 2 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	11- Establecer un permiso recuperable para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores..	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	12- Bolsa de horas de 10 horas anuales retribuidas por trabajador/a y que deberán solicitarse con un mínimo de 4 días de antelación, para atender exclusivamente los siguientes supuestos: - Acompañamiento a visitas médicas a menores (de hasta 16 años) o mayores dependientes hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	13- 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 veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del

				plan. Anual.
A	14- Preferencia, en el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	15- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	16- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	17- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas y a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	18- 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
A	19- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.	Nº de solicitudes	Agente de Igualdad	Durante la vigencia del plan. Anual.

A	20- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo y acreditando que son convivientes. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia.	Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.
---	---	--	------	--------------------------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las medidas de conciliación existentes.	Número de campañas realizadas	Agente de igualdad	Durante la vigencia del plan. Anual.
M	2- Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019.	Solicitudes concedidas	Agente de igualdad	Durante la vigencia del plan. Anual.
M	3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRLL	Durante la vigencia del plan. Anual.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA-

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Agente Igualdad	Anual
M	2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe anual.	Agente Igualdad	Anual
M	3- Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde este infrarrepresentadas.	Muestreo (nº de colaboraciones realizadas y candidatos remitidos desagregados por sexo)	Selección	Anual

8. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1-Realizar un estudio salarial anualmente y una auditoría salarial bienal durante la vigencia del plan. Donde se englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales.	Estudio salarial anual (medias y medianas) Auditoría salarial bienal	Agente Igualdad	Anual /Bienal
A	2.-En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 25% se realizará un plan que contenga medidas correctoras.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Agente Igualdad	Anual

M	3.- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales desagregados por sexo	Agente Igualdad	Anual
---	---	--	-----------------	-------

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Revisión del protocolo	Agente de Igualdad	Firma del Plan
A	2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación	Anual
A	3- Formar a los delegados y delegadas de la Comisión de Seguimiento titulares y suplentes de esta comisión, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	Anual
M	4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas.	Elaboración del informe con Nº de procesos y resultado y denuncias archivadas.	RRLL	Anual
M	5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla con especial énfasis en mandos o personal que gestione equipos, en todos los centros.	Acciones y contenido de las mismas.	Agente de Igualdad y Formación	Anual

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y agresión sexual.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1.-Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones.	Agente de Igualdad	Desde la firma del plan.
A	2.-La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos	Nº de casos comunicados.	RRLL	Desde la firma del plan.
A	3.-La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora acredite necesitar sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
A	4.-La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género	Nº de veces que se solicita y nº	RRLL	Desde la

	que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad sin merma en las retribuciones que viniera percibiendo.	de veces que se aplica		firma del plan.
A	5.- 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 de 6 meses extensible hasta 18 meses	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
A	6.-Cuando la Víctima de Violencia de Género solicite la extinción del contrato después de una situación de movilidad geográfica, percibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades de conformidad a lo establecido en la disposición final decimocuarta de la LO 10/2022 de 6 de septiembre.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
A	7.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
A	8.- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RRLL	Desde la firma del plan.
A	9.- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos siempre que se justifiquen y acrediten debidamente	Aplicación de la medida	RRLL	Desde la firma del plan.
A	10.- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
A	11.-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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.

A	12.- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
M	13.- Se concertará, a través de Vigilancia de la Salud, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y agresión sexual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
M	14.- La empresa concederá una ayuda económica de hasta 500 euros en el caso de traslado o de la mujer víctima de violencia por esta causa a otro centro de la empresa, para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes y en una sola ocasión	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRLL	Desde la firma del plan.
M	15.- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRLL	Desde la firma del plan.

11.-COMUNICACIÓN –

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Revisión documentación (formación en igualdad o Plan de Igualdad)	Agente Igualdad	Desde la firma del plan



OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente Igualdad	Desde la firma del plan.
M	2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Creación del espacio y contenidos, muestreo.	Agente Igualdad	Desde la firma del plan.
M	3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Agente Igualdad	Desde la firma del plan. Anual.
M	4.-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Documento de política emitido por empresas	Agente Igualdad	Desde la firma del plan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente Igualdad	anual
A	2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. 25 noviembre VIOLENCIA DE GENERO, 8 MARZO IGUALDAD , 23 MARZO DE LA CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD.	Colaboraciones	Agente Igualdad	anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
A	1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	anual
A	2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	anual
M	3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Agente Igualdad	Vigencia del Plan
B	4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Agente Igualdad	Durante la Vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
M	1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Muestreo	Agente Igualdad	anual
M	2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Muestreo	Agente Igualdad	anual