



I Plan de Igualdad entre mujeres y
hombres de COMPAÑÍA DE TRATAMIENTOS
LEVANTE S.L.

2024-2028

COMPAÑÍA DE TRATAMIENTOS LEVANTE S.L., 2024.

Carretera nuevo Acceso Playa Daimus, 7 Bajo, Daimús. Valencia

Telf. 662 672 963 / 962 818 255

<https://CTL-plagas.com/>

Ficha Técnica:

Diagnóstico de Situación en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de **Compañía de Tratamientos Levante, S.L**

Texto: Equipo Técnico de Talention

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention

Supervisado por: Agente de Igualdad de Compañía de Tratamientos Levante, S.L

Aprobado por: Comisión Negociadora de Compañía de Tratamientos Levante, S.L

Este documento tiene como objetivo describir las medidas para la igualdad en la empresa y la puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Compañía de Tratamientos Levante, S. L**

La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **Compañía de Tratamientos Levante, S. L** como empresa comprometida con su plantilla y sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **Compañía de Tratamientos Levante, S. L**

En Daimús, a 25 de junio de 2024

La empresa **Compañía de Tratamientos Levante, S. L.** con el CIF: B46850137 y con el CNAE. 8122 - Otras actividades de limpieza industrial y de edificios, en la dirección Ctra. Nou Accés Platja de Daimús, 7 46710 Daimús (Valencia)

Reúne a las personas integrantes de la **Comisión Negociadora:**

Representación de la Empresa:

- Nuria Sanz Gómez
- Josep García Moreno
- Sonia Donet Flores
- Robert Vilaplana Rubiols

Representación de las Personas Trabajadoras:

- Fernando Olivares García
- Francisco Antonio Carbonell Bonmati

Representación de las personas trabajadoras de centros sin RLT

- Marian López Martínez (Representante de CCOO del hábitat)
- Mar Blázquez Perales (Responsable sectorial de Igualdad de UGT FeSMC)

Acuerdan:

Firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Compañía de Tratamientos Levante, S.L** que entrará en vigor el 25/06/2024 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 25/06/2028 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Firmas

Índice

1. Presentación.....	6
1.1. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	6
1.2. Contexto normativo.....	6
1.3. Ficha de datos de Compañía de Tratamientos Levantes, S.L.....	6
1.4. Contextualización de CTL.....	8
2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	8
2.1. Comisión Negociadora.....	8
2.2. Comisión de Igualdad y Seguimiento.....	9
3. Ámbito personal, territorial y temporal.....	10
4. Informe Diagnóstico.....	10
4.1. Contexto y marco de actuación.....	10
4.2. Composición de la plantilla e infrarrepresentación de mujeres y hombres	11
4.3. Selección y contratación, promoción y formación.....	12
4.4. Clasificación profesional	13
4.5. Retribuciones y conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva	13
4.5.1. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.....	15
4.5.2. Metodología aplicada.....	15
4.6. Condiciones de trabajo y salud laboral.....	21
4.7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.....	22
4.8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género.....	22
4.9. Comunicación organizacional: uso del lenguaje e imagen igualitario.....	23
5. Ámbitos de actuación: descripción de medidas, plazo de ejecución y priorización, indicadores y calendario de implantación	24
5.1. Área 0.- Responsable de igualdad.....	24
5.2. Área 1.- Proceso de selección y contratación	25
5.3. Área 2.- Formación	27
5.4. Área 3.- Promoción profesional.....	30
5.5. Área 4.- Clasificación profesional	33
5.6. Área 5.- Condiciones de trabajo.....	34
5.7. Área 6.- Salud laboral.....	36
5.8. Área 7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ..	37

5.9. Área 8.- Infrarrepresentación femenina	42
5.10. Área 9.- Retribuciones y Auditoría Salarial.....	44
5.11. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.....	46
5.12. Área 11.- Violencia de género - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	49
5.13. Área 12.- RRSS y comunicación organizativa.....	55
6. Medios y recursos.....	1
7. Calendario de Actuaciones	60
8. Aplicación y Seguimiento.....	68
8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	69
9. Evaluación y revisión.....	69
10. Procedimiento de modificación	72
Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad.....	73

1. PRESENTACIÓN

1.1. Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres

Compañía de Tratamientos Levante, S. L, en adelante **CTL**, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establecen los reales Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

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

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

1.2. Contexto normativo

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres atiende a la legislación laboral desarrollada para ello desde 2007. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

1.3. Ficha de datos de Compañía de Tratamientos Levantes, S.L

Datos de la Empresa						
Razón social	Compañía de Tratamientos Levante SL.					
NIF	B46850137					
Domicilio social	Ctra. Nou Accés Platja de Daimús, 7 46710 Daimús (Valencia)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Josep García Moreno					
Cargo	Dirección de RRHH de CTL					
Telf.	Tel: 670.696.717					
e-mail	qualitat@ctl-plagas.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Nuria Sanz					
Cargo	Técnico de Calidad, MA, PRL y RSC.					
Telf.	662.672.963					
e-mail	prl.central@ctl-plagas.com					
Actividad						
Sector Actividad	Sanidad Ambiental					
CNAE	8122 - Otras actividades de limpieza industrial y de edificios					
Descripción de la actividad	Diseño y prestación de servicios de desinfección, desinsectación y desratización. Control de mosquitos. Control de carcoma y termitas. Tratamientos fitosanitarios. Evaluaciones ambientales. Prevención y control de legionelosis. Control y gestión de animales vertebrados (aves y mamíferos) que pueden causar daños a personas o bienes.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Alaquàs, Albacete, Castellón, Daimús, Elche, Madrid y Gandía.					
Convenio Colectivo de Aplicación	Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización.					
Dimensión (Datos del 2023)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	23	Hombres	71	Total	94
Centros de trabajo	7					
Organización de la Gestión de Personas						

Dispone de departamento de personal	Sí
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Sí, dispone de un certificado de igualdad otorgado por la Generalitat Valenciana.
CTL dispone de 4 RLTs distribuidos en los centros de trabajo de Daimús, Alaquàs, Elx y Castelló	

1.4. Contextualización de CTL

CTL es una empresa de sanidad ambiental y control de plagas dedicada a la protección higiénico-sanitaria de entornos urbanos, industriales y forestales.



Inició sus trabajos en Gandía en 1991, con la clara vocación de ofrecer servicios y soluciones en el campo de la Sanidad Ambiental, siendo una de las empresas pioneras en realizar servicios de desratización y desinfección en la Comunidad Valenciana. Desde entonces, CTL se ha convertido en empresa referente del sector de control de plagas, la sanidad ambiental y la seguridad alimentaria, gracias a la implantación de Sistemas de Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social en todos sus procesos y servicios.

CTL cuenta con un equipo de profesionales, de los más cualificados del país para el tratamiento de las plagas urbanas, que han compartido 35 años de experiencia en la misma empresa.

El capital de la organización es privado en su totalidad y su forma jurídica Sociedad Limitada.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1. Comisión Negociadora

A fecha 31 de enero de 2024 se Constituye la **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad de **CTL** que tiene entre sus funciones y competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **CTL** es la siguiente:

Por un lado, en **representación de la empresa**:

- Nuria Sanz Gómez
- Josep García Moreno
- Sonia Donet Flores
- Robert Vilaplana Rubiols

Por otro lado, en **representación de las personas trabajadoras**:

- Fernando Olivares García
- Francisco Antonio Carbonell Bonmati

Asimismo, en **representación de las personas trabajadoras de centros sin RLPT**

- Marian López Martínez (Representante de CCOO del hábitat)
- Mar Blázquez Perales (Responsable sectorial de Igualdad de UGT FeSMC)

2.2. Comisión de Igualdad y Seguimiento

Se constituye también la **Comisión de Igualdad** de **CTL**, cuyas funciones se detallan en el apartado **8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento**.

La Comisión de Igualdad de **CTL** está constituida por las siguientes personas:

En **representación de la empresa**:

- Nuria Sanz Gómez
- Josep García Moreno
- Sonia Donet Flores
- Robert Vilaplana Rubiols

En **representación de las personas trabajadoras**:

- Fernando Olivares García
- Francisco Antonio Carbonell Bonmati

Y en **representación de las personas trabajadoras de centros sin RLT**:

- Marian López Martínez (Representante de CCOO del hábitat)
- Mar Blázquez Perales (Responsable sectorial de Igualdad de UGT FeSMC)

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

En caso de realizarse elecciones sindicales de la empresa, pasarán a formar parte del comité de seguimiento las personas representantes de las personas trabajadoras que hayan sido legalmente elegidas.

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, **CTL** ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

igualdad@ctl-plagas.com

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.)

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de **CTL** entrará en vigor el 25/06/2024 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 25/06/2028 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Se aplica a todas las personas pertenecientes a **CTL**, en el ámbito territorial de la provincia de Sevilla y Huelva, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

En este apartado se presentan un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva del año 2024, cuyo año de estudio fue el 2023, con el objetivo de la aprobación del presente Plan de Igualdad de CTL.

4.1. Contexto y marco de actuación

CTL, cuenta con un marco general de actuación, el Convenio Colectivo Estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización, (código de Convenio número 99007605011992), publicado en el BOE con fecha del 22 de abril de 2022 y vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.

De un modo específico en materia de igualdad de mujeres y hombres, CTL, atiende a los siguientes referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y 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 (en adelante RD 901/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

CTL dispone de un **Plan de Igualdad** anterior (20/06/2019-20/06/2023) supervisado por el Instituto de la Mujer y visado por la Generalitat Valenciana de acuerdo con el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell. “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”. Este plan no fue registrado en el REGCON porque dicha fecha coincidió con el cambio legislativo y las empresas asesoras para la realización del registro retributivo y la auditoría salarial estaban tan colapsadas que no pudimos hacer esos dos documentos para poder visar el Plan. También se desarrolló un tercer Plan de Igualdad en 2023, que no fue visado porque no lo pudimos Negociar con la Comisión Negociadora.

CTL cuenta con un **Código de Ética** en el que se recoge el compromiso de la empresa para actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable en todas las relaciones de la Organización, con su plantilla, con su clientela, con sus empresas proveedoras y con la sociedad en general, así como orientaciones específicas para tratar cuestiones como el acoso, la seguridad y los conflictos de intereses. Establece las normas de comportamiento y sienta las bases para una advertencia preventiva.

En su expectativa de contar con terceras partes comprometidas con conductas íntegras y honestas, **CTL** tendrá en cuenta la existencia de mecanismos de vinculación en este ámbito para la selección y relación con las entidades o personas proveedoras.

Así, en cuanto a la inclusión de cláusulas específicas en materia de Igualdad de mujeres y hombres, en EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS:

Política de selección

La selección de empresas proveedoras y subcontratistas se hará con criterios de transparencia y objetividad.

Confidencialidad. La información a la que **CTL** tenga acceso, como consecuencia de su relación con empresas proveedoras y subcontratistas, contará con las garantías previstas en la Ley de Protección de Datos.

Relación con personas proveedoras.

Los trabajadores y trabajadoras deberán cumplir y respetar la normativa interna de la empresa a la hora de realizar los servicios. **CTL** basándose en su programa de compras responsables, realiza una evaluación continuada de sus empresas proveedoras y subcontratistas basándose en el cumplimiento de requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad laboral, para homologarlas o deshomologarlas.

Según se indica en el texto del Convenio Colectivo, en su cláusula género neutro (Art. 41, apartado C), se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Habla de personas trabajadoras, pero en la mayoría de las ocasiones, se refiere a “el trabajador”.

La denominación de los puestos, listados en las tablas salariales, mantiene el masculino genérico para todos ellos.

4.2. Composición de la plantilla e infrarrepresentación de mujeres y hombres

En **CTL**, las mujeres representan un 25% de la plantilla, frente al 78% de los hombres. Esta representación de las mujeres en la empresa es lejana a lo establecido por la *Disposición adicional*

primera. Presencia o composición equilibrada (40%-60%) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Puntos fuertes

- En los datos de antigüedad inferior a 1 año, existe gran simetría, siendo la representación femenina del 22% y la masculina del 13%, dato positivo para la empresa ya que refleja su compromiso por ir fomentando el equilibrio en el número de hombres y mujeres.
- En la empresa, 28 personas tienen una antigüedad de más de diez años en la compañía, dato muy favorable, que evidencia la estabilidad de las personas, su fidelidad y el buen clima laboral que reina en la compañía, todo ello sumado a la gran experiencia que poseen estas personas y que ponen al servicio de **CTL**.
- Hay 2 personas con discapacidad y con modalidad de contrato indefinido en la empresa (1 hombre y 1 mujer), dato que supera la cuota de reserva (2%) de personas con discapacidad exigido a todas las empresas públicas y privadas.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- El personal de CTL presenta una composición desequilibrada por sexos (25% trabajadoras - 78% trabajadores) que se aleja del cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en plantilla según la Ley Orgánica 3/2007 de 60%-40%.
- La plantilla se distribuye de manera desigual a lo largo de los distintos niveles jerárquicos, no existiendo presencia femenina en los niveles directivos.
- Equilibrar la presencia de unas y otros, tanto en las distintas categorías profesionales, como en los distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad, fomentando así, la igualdad de género en las condiciones de acceso, permanencia y promoción en el empleo.
- Aumentar la presencia de unas y otros, en puestos y posiciones tradicionalmente masculinas o femeninas.

4.3. Selección y contratación, promoción y formación

Puntos fuertes

- CTL cuenta con Procedimiento de Reclutamiento y Selección interno y externo que no incurre en aspectos discriminatorios por sexo.
- El proceso consta de entrevistas que no incluyen preguntas con connotación sexista o que descarten indirectamente a las personas candidatas por su sexo.
- La selección se realiza y se valoran por más de una persona (RRHH y responsables de dpto.). La parte de RRHH tiene formación en igualdad para realizar esa función.
- Se dispone de un protocolo de selección y contratación de personal para evitar la discriminación por razón de sexo.
- La empresa tiene descritos los puestos de trabajo en el Sistema de Gestión Integrado (SGI).
- Se dispone de un Plan de Formación anual con una gran variedad de acciones formativas.
- Diversidad en las modalidades de impartición.

- Formación en igualdad de forma anual a toda la plantilla.
- La plantilla puede solicitar la asistencia a cualquier tipo de curso impartido.
- Se ofrecen horas libres, reducción de jornada y desplazamientos pagados, en caso de que las formaciones se hagan fuera del horario laboral.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Publicar las vacantes disponibles. Cuando haya una posible promoción interna en CTL se informará a toda la plantilla para que se presenten candidaturas a la promoción.
- Incluir en las ofertas de empleo, (internas y externas) el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.
- Ampliar las fuentes de reclutamiento (Centros de la Mujer, Asociaciones, etc.) con el objetivo de ir equilibrando la plantilla paulatinamente, por sexo, especialmente, para la cobertura de puestos masculinizados.
- Se procurará que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.
- Hasta ahora no se ha puesto en marcha ninguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres, para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
- Difundir las ofertas de formación a la plantilla.
- Recabar datos de formaciones realizadas dentro y fuera del horario laboral.
- Implementar formaciones, que permitan potenciar aquellas competencias transversales, que faciliten el acceso a cualquier puesto de trabajo o una futura progresión profesional.

4.4. Clasificación profesional

Puntos fuertes

- La empresa ha utilizado un sistema de valoración de puestos de trabajo, tareas y funciones (VPT) con perspectiva de género y teniendo en cuenta los puestos de igual valor.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Existen categorías feminizadas y masculinizadas.
- Ajustar las nomenclaturas y revisar la clasificación profesional periódicamente para adecuar las categorías profesionales a todas las tareas efectivamente realizadas por el personal.

4.5. Retribuciones y conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

Tras las valoraciones y establecimiento de las escalas, se comprueba que el sistema retributivo de la empresa **CTL** cumple de manera transversal y completa con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En la empresa **CTL** no se ha detectado la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación y no se adopta una negociación individual en las retribuciones.

Según los datos recabados en el registro retributivo de la empresa **CTL**, existe una brecha salarial del -21% (media) y un -12% (mediana). Cabe señalar que, estos datos no superan el 25% de brecha salarial y, por tanto, no tienen que ser justificadas según el artículo 28 del Estatuto de las Personas Trabajadoras y en el artículo 28 (sobre la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25%) según 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 la empresa **CTL** no se ha detectado la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno del Convenio Colectivo y Real Decreto de aplicación y no se adopta una negociación individual en las retribuciones.

No se identifican beneficios no salariales fuera del Convenio Colectivo y Real Decreto de aplicación ni se detectan pagos en especie en **CTL**.

Los sistemas de selección, contratación y promoción y sus correspondientes criterios en **CTL** se rigen según el Convenio Colectivo y Real Decreto y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres ni sesgos de género.

El proceso de formación continua de **CTL** no se identifica sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

Un 84% de las personas trabajadoras tienen jornada completa, de las cuales 21 son mujeres y 66 son hombres. En general, en **CTL** el contrato predominante es el fijo de jornada completa. No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Los puestos de mayor nivel jerárquico se encuentran ocupados tanto por mujeres como por hombres, de hecho, en el nivel jerárquico de dirección existe la presencia de una mujer frente a 2 hombres, y en el nivel jerárquico táctico, la presencia de mujeres es mayor que la de hombres.

Asimismo, se recomienda como otra medida correctora la vigilancia de los registros retributivos para que no haya discriminación salarial en puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva de la plantilla de **CTL**

En cuanto a las brechas, podemos apreciar que existe una brecha en salario base del -14% a favor de las mujeres, considerándose una brecha bastante moderada, la brecha en complementos salariales es del -27% y la del salario equiparado del -18%, la brecha de retribución total equiparada es del -19%, lejos del límite del 25% que establece la normativa.

Por tanto, no se observa discriminación en referidas percepciones. Se recuerda que los complementos y extrasalariales está regidas según el puesto de trabajo, la retribución por objetivos y el nivel estratégico y de confianza en la empresa.

Se detecta la necesidad de que CTL cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.

Puntos fuertes

- La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación y no se adopta una negociación individual en las retribuciones.
- No se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación.
- No se detectan pagos en especie en CTL.
- CTL mejora las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020.
- El proceso de formación continua de CTL no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
- El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en CTL se rigen según el Convenio Colectivo y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.
- No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Se detecta la incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional. Por lo que se recomienda como una medida correctora, contar con registros retributivos anuales para garantizar, en la medida de lo posible, la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor (puestos con presencia de ambos sexos) y que haya más presencia de mujeres en las áreas masculinizadas.
- Se detecta la necesidad de que CTL cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.

4.5.1. Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

En este sentido, se propone un plan de acción para que las diferencias detectadas no vuelvan a producirse en un futuro como establece el apartado b del Artículo 8 Contenido de la Auditoría Retributiva y la Disposición Adicional Tercera del RD 902/2020 (Guía técnica para la realización de auditorías retributivas, Instituto de las Mujeres, 2022a). Estas medidas aparecen recogidas en el apartado 5.10 del presente Plan de Igualdad.

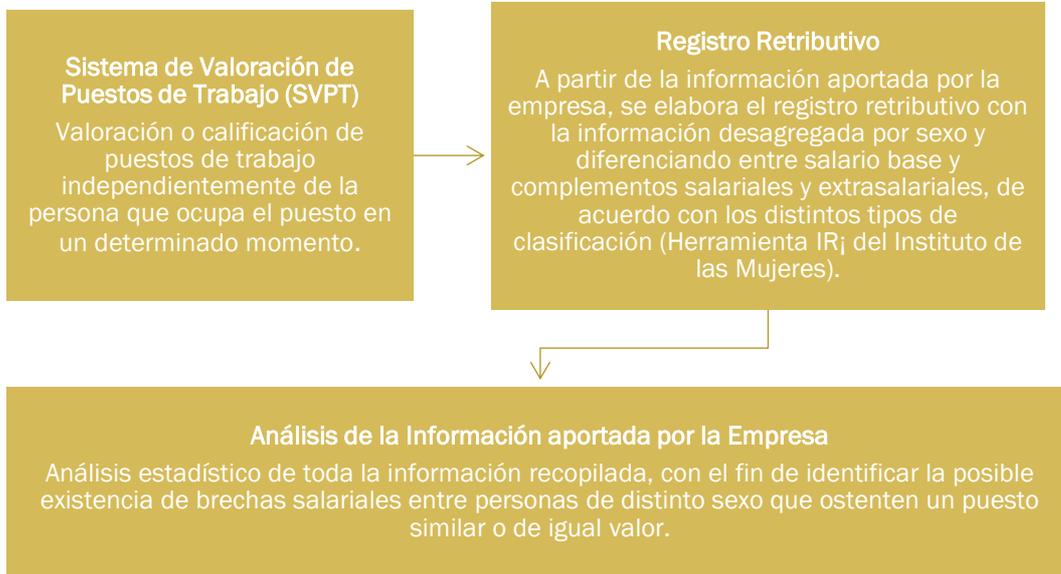
4.5.2. Metodología aplicada

El Informe de Auditoría Retributiva de CTL se basa en estudio y análisis de toda la información relativa al salario de las personas trabajadoras que conforman la plantilla. Se persiguen tres propósitos necesarios y complementarios:

- Proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

- Prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.
- Propósitos para los que ha de elaborarse un registro retributivo, proceder a su análisis, y, poner en marcha una serie planes de actuación para alcanzar los objetivos propuestos en materia de igualdad salarial.

Para llevar a cabo la auditoría retributiva se tiene en cuenta los siguientes instrumentos:



Nota: Marco Metodológico del Informe de Auditoría Retributiva **CTL** según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2015, 2021b, 2022a y 2022b).

Para el Informe de Auditoría Retributiva de **CTL**, se aplica esta herramienta para analizar la política salarial (categorización de las percepciones salariales, causas por las que se realizan aumentos salariales (y quienes los deciden), brecha salarial, etc. Se diseña un cuestionario objetivo recaba información y se hace un cruce de datos relacionados con estas materias tal y como recomienda la Guía de Técnica de Realización de Auditoría Retributiva del Instituto de las Mujeres¹:

1. Registro Retributivo y la Valoración de Puestos de Trabajo
2. Comparar los datos del Registro Retributivo
3. Sistemas de Promoción
4. Promociones Producidas
5. Sistemas de Selección y Contratación
6. Sistemas de Clasificación Profesional
7. Sistemas de Formación
8. Condiciones de Trabajo
9. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral
10. Infrarrepresentación Femenina

1 10 pasos - materias a tratar en el informe. Instituto de las Mujeres (2022a). *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género*. Madrid: Instituto de las Mujeres.

Procedimiento metodológico del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)

La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

El procedimiento utilizado para su realización ha sido cuantitativo o analítico. Mediante este sistema se evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos. Para establecer la valoración objetiva por puntos de **CTL**, se establecen los siguientes tramos de puntuación con sus correspondientes escalas.

Tramo - Puntos	Escalas
De 701 a 1.000	Escala 01
De 651 a 700	Escala 02
De 601 a 650	Escala 03
De 551 a 600	Escala 04
De 501 a 550	Escala 05
De 451 a 500	Escala 06
De 401 a 450	Escala 07
De 351 a 400	Escala 08
De 301 a 350	Escala 09
De 251 a 300	Escala 10
De 201 a 250	Escala 11
De 151 a 200	Escala 12
De 0 a 150	Escala 13

Nota: Tramos y escalas definidas para la valoración de puestos de trabajo de **CTL** según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

El Informe de Auditoría Retributiva de **CTL** se utiliza la herramienta del Instituto de las Mujeres que responde al precepto del apartado 2 del Art. 8 Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva del RD 902/2020 que dice: sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

En el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo están dispuestos 4 categorías de valoración llamados factores (Conocimientos y aptitudes, Responsabilidad, Esfuerzo y Condiciones de trabajo) y subfactores (con 25 indicadores con denominación neutra).

Factor	Nombre del Subfactores
A. Conocimiento y Aptitudes	Formación académica
	Conocimientos específicos
	Dificultad técnica

	Conocimientos informáticos
	Capacidad de liderazgo
	Habilidades sociales
	Iniciativa
	Creatividad
	Habilidades de comunicación
	Experiencia requerida
	Actualización constante
	Complejidad en la cobertura del puesto
B. Responsabilidad	Personas a su cargo
	Repercusión en resultados de la organización
	Seguridad de otras personas
	Confidencialidad
	Nivel de autonomía y responsabilidad
C. Esfuerzo	Esfuerzo emocional
	Esfuerzo mental
	Concentración
	Visualización de pantallas
D. Condiciones de Trabajo	Condiciones psicosociales
	Riesgo en la seguridad vial
	Viajes
	Dedicación e incompatibilidad

Nota: Factores y Subfactores para la valoración de puestos de trabajo según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

Para la definición del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de **CTL** se adopta los siguientes procesos:

1. Definición de los factores de valoración, agrupados en los cuatro tipos.
2. Asignación de valores a:
 - Los tipos de factores, porcentualmente y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%.
 - Cada uno de los factores, dentro de su tipo, de manera que entre todos los factores de un tipo también lleguen al 100% de la valoración de éste.
3. Análisis del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Procedimiento metodológico del Registro Retributivo²

Para analizar la política salarial y su desarrollo en CTL se utiliza la *Herramienta Igualdad Retributiva* (en adelante **IR_i** o **Herramienta IR_i**) recomendada por el Instituto de las Mujeres, Autoridad Laboral y Real Decreto 902/2020. Esta herramienta proporciona dos formas diferentes de visualizar las percepciones salariales: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas. Por consiguiente, la herramienta del registro incorpora dos tipos de información:

- a. **Importes efectivos**, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- b. **Importes equiparados**, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

Se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. El registro indicará el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

Conviene señalar que, este modelo econométrico (**herramienta IR_i**) permite estimar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres una vez que se aíslan las diferencias existentes entre ambos colectivos por razones socioeconómicas y del puesto de trabajo. Las **brechas salariales deben interpretarse como las diferencias medias entre el conjunto de mujeres y hombres y no como diferencias entre persona a persona.**

Los conceptos retributivos hacen referencia a los componentes del salario y también determinados beneficios que se otorgan a algunas personas trabajadoras de la empresa, siendo estos no obligatorios, a no ser que se regule lo contrario en el convenio. Debe aplicarse el principio de igualdad con el fin de garantizar la correcta aplicación sin sesgo de género:

- El **salario base** para cada grupo profesional bien establecido en el convenio colectivo de aplicación, y según el artículo 26.3 ET es la retribución fijada por unidad de tiempo y obra. Habitualmente los empleos feminizados están en posiciones inferiores, influyendo de manera directa en las retribuciones.
- Los **complementos de puesto** son aquellos que tratan de compensar unas determinadas condiciones de trabajo que por diferentes circunstancias generan dificultades en la vida personal de la persona trabajadora.
- Los **complementos personales** hacen referencia a las especiales circunstancias de la persona trabajadora que los percibe.
- Los **complementos por resultados**, que son los abonados a las personas trabajadoras en función de los beneficios conseguidos por la empresa, de los que aparta una parte y remunera a aquellos.
- El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 31, determina el derecho que tiene toda persona trabajadora a percibir al menos, **dos pagas extraordinarias** al año.

² Instituto de las Mujeres (2021). *Guía de Uso de la Herramienta del Registro Retributivo*. Madrid: Instituto de las Mujeres.

Procedimiento metodológico del Cálculo de la Brecha Salarial

La brecha salarial de **CTL** se calcula a partir del salario base, complementos y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$(\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres}) * 100$$

Brecha salarial =

Media salarial hombres

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como por la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro sistema de clasificación aplicable, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (escalas).

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en CTL se calcula la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva o “retribuciones efectivas”:** Consideramos las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia y que ésta no responde a motivos relacionados con el sexo de la persona. Por sí misma, esta diferencia no supone la existencia de discriminación.

- **Brecha ajustada o “equiparada”:** Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:

- Brecha equiparada a un año completo (BAC): Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?

a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.

b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)

- **Brecha anualizada a año completo:** Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

Cabe destacar que, las brechas salariales ajustadas permiten aislar el efecto en los salarios de las diferencias existentes entre mujeres y hombres, tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los

puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros).

En la empresa **CTL** los complementos salariales y percepciones extrasalariales son anualizables y el registro retributivo de referencia cumple con los siguientes requisitos:

1. Valoración de puestos y agrupaciones de trabajos considerados de igual valor, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.
2. Refleja medias aritméticas y medianas desglosadas por sexo, salario base, complementos salariales y extrasalariales.

Documentos de referencia

Este Informe de Auditoría Retributiva de **CTL** se basa en la información contenida en los siguientes documentos:

- Descripción de los Puestos de Trabajo.
- Valoración de Puestos de Trabajo.
- Documentos que regulan Convenio Colectivo: **Convenio Colectivo Estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización**
- Registro Retributivo 2023 (Herramienta IR), teniendo en cuenta la agrupación:
 - Por grupos profesionales.
 - Por escalas de valor.

Cabe señalar que el Informe de Auditoría Retributiva de **CTL** busca dar cumplimiento al mandato previsto por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4.6. Condiciones de trabajo y salud laboral

Puntos fuertes

- La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación y no se adopta una negociación individual en las retribuciones.
- No se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos y Reales Decreto de aplicación.
- No se detectan pagos en especie en CTL.
- CTL mejora las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020.
- El proceso de formación continua de CTL no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
- El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en CTL se rigen según el Convenio Colectivo y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

- No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Se detecta la incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional. Por lo que se recomienda como una medida correctora, contar con registros retributivos anuales para garantizar, en la medida de lo posible, la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor (puestos con presencia de ambos sexos) y que haya más presencia de mujeres en las áreas masculinizadas.
- Se detecta la necesidad de que **CTL** cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.

4.7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Puntos fuertes

- **CTL** dispone de un plan de conciliación y corresponsabilidad.
- Se cuenta con un protocolo de desconexión digital.
- Flexibilidad horaria.
- Posibilidad de teletrabajo.
- **CTL** dispone de permisos retribuidos o ampliación de los mismos, ante situaciones de adopción, formación, exámenes presenciales, emergencias familiares, etc.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Se recomienda la realización de una guía informativa con el fin de que las personas puedan acogerse a medidas de conciliación, en función de sus necesidades.
- Potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias) siempre que sea posible, para evitar viajes o desplazamientos.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital

4.8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y violencia de género

Puntos fuertes

- En **CTL** no se ha detectado ninguna situación de acoso sexual, ni de acoso por razón de sexo.
- El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo está disponible en la intranet.
- La plantilla conoce los canales para comunicar posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que pudieran darse.
- Se han llevado a cabo medidas de formación y sensibilización con el objetivo de prevenir el acoso sexual o por razón de sexo o situaciones potenciales, a toda la plantilla.
- A finales del 2020, toda la empresa realizó un curso sobre acoso sexual, y a principios del 2021, se colocó cartelera al respecto en las naves de todas las delegaciones.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Continuar con la amplia difusión del protocolo a toda la plantilla, de manera anual: trípticos, folletos, cartelera, etc.
- Se da la necesidad de contar con un protocolo específico de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, separado del acoso laboral.

4.9. Comunicación organizacional: uso del lenguaje e imagen igualitario

Puntos fuertes

- Se observa la intención de utilizar el lenguaje no sexista e incluir a mujeres y a hombres. Se detecta que parte del personal tiene conocimiento de usos inclusivos del lenguaje.
- En **CTL** se dispone de personal formado en el uso de comunicación no sexista.
- La imagen de la empresa transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se participa en comunicaciones, a través de redes sociales, entrevistas por radio/TV de manera igualitaria.
- Se incorpora el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones vía mail, así como en la documentación externa/interna.
- Se utilizan numerosos canales de comunicación interna facilitando que los mensajes lleguen a todas las personas trabajadoras.

Áreas a evaluar y/o mejorar

- Realizar una campaña de comunicación a toda la plantilla, indicando que **CTL**, cuenta con su Plan de Igualdad y trasladando las acciones más relevantes que contenga el mismo, incluyendo el sistema de seguimiento de las actuaciones.
- Informar a empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso de **CTL** con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios, que deberán asumir estas medidas en sus procesos de selección.
- Realizar una comunicación en la página web de **CTL** informando que la empresa cuenta con su I Plan de Igualdad.
- Se recomienda seguir revisando el lenguaje utilizado tanto en la comunicación interna, como externa y web, para evitar exclusiones.

5. Ámbitos de actuación: descripción de medidas, plazo de ejecución y priorización, indicadores y calendario de implantación

Las medidas de igualdad de CTL son evaluables para cada área de actuación. Estas medidas están agrupadas por áreas, detallándose el objetivo del área, la descripción, cronograma de implantación, prioridad, responsabilidad e indicadores de seguimiento de cada medida.

5.1. Área 0.- Responsable de igualdad

Objetivo:

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

Medida	Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable	
1	Designar a una persona como responsable de igualdad y a una suplente para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa	La persona designada debe contar 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.	Primer semestre	Alta	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Responsable de RRHH.
2	Establecer un canal de Comunicación para abordar temas relacionados con la igualdad en la empresa	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.	Primer semestre	Media	Correo Igualdad y comunicación de este.	Responsable de igualdad

5.2. Área 1.- Proceso de selección y contratación

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Disponer de un proceso de contratación en la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.
- Contribuir a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la empresa.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal y composición de la plantilla.
- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.
- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

	Medida	Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
3	Protocolo para los procedimientos de selección	Crear un protocolo para los procedimientos de selección, garantizando que estén basados en la igualdad de trato y oportunidades	Durante el primer año del plan	Alta	Creación del protocolo (Sí/No) Verificar que no se incluyen en los criterios del protocolo referencias directas o indirectas al sexo (Sí/No)	Responsable de RRHH

4	Incluir el compromiso con la igualdad en las ofertas de empleo	Añadir a la redacción de las ofertas de empleo una referencia explícita al compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En todo caso, las ofertas de empleo no deberán contener referencias directas o indirectas al sexo.	Primer semestre	Alta	Inclusión del compromiso (sí/no) Ausencia de referencias directas o indirectas al sexo (Sí/No) Número de ofertas de empleo publicadas con dicho compromiso	Responsable de RRHH
5	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción como en el contenido de las mismas. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).	Anualmente	Alta	Denominación de los puestos ofertados con lenguaje inclusivo (Sí/No) Análisis de un muestreo	Responsable de RRHH
6	Órganos o equipos de selección equilibrados	Conformar, en la medida de lo posible, órganos o equipos equilibrados en los procesos de selección.	Toda la vigencia	Media	Porcentaje de Tribunales o Comisiones de selección equilibrados/as	Responsable de RRHH
7	Ampliación de las fuentes de reclutamientos para puestos en los que exista infrarrepresentación femenina	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas	Primer año del plan	Alta	Fuentes empleadas	Responsable de RRHH

8	Informar a los proveedores acerca de la política de Selección basada en el principio de igualdad	Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Toda la vigencia	Media	Nº de empresas informadas sobre proveedores. Listado	Responsable de RRHH
9	Descripciones de puestos libre de sesgos de género	Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Anualmente	Alta	Análisis de un muestreo	Responsable de RRHH
10	Priorizar para la contratación las candidaturas presentadas por personal interno y sexo infrarrepresentado en las vacantes ofertadas	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	Toda la vigencia	Media	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	Responsable de RRHH

5.3. Área 2.- Formación

- Mejorar los futuros Planes Formación Anual incorporando la perspectiva de género.
- 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.
- Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
11	Plan de formación con perspectiva de género	Elaborar un plan de formación con perspectiva de género. Este plan deberá incluir: análisis del punto de partida (necesidades de formación, intereses, opiniones, etc.), programación de cursos e información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.	Toda la vigencia	Alta	Elaboración y ejecución del plan de formación (Sí/No) Difusión a la plantilla (Sí/No) Número de personas asistentes a los cursos de formación desagregado por sexo	Responsable de formación
12	Difundir cursos de formación	Fomentar la difusión de formaciones en las que se adquieran herramientas y habilidades que faciliten la promoción, garantizando que su comunicación llegue a toda la plantilla. Para ello, crear puntos de información sobre formación, boletines y circulares de acción formativa.	Toda la vigencia	Alta	Difusión de acciones formativas (Sí/No) Número de personas inscritas a los cursos, desagregado por sexo	Responsable de formación
13	Formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla	Diseño e implementación de un programa integral de formación en igualdad de oportunidades destinado a todas las personas que forman parte de la organización, desde personal operativo a directivo.	Toda la vigencia	Media	Número de formaciones realizadas Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de formación
14	Formación dentro de la jornada laboral	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro	Toda la vigencia	Alta	Nº de formaciones realizadas dentro de la jornada laboral y número de participantes desagregado por sexo	Responsable de formación

		de la jornada laboral, ya sea presencial, online o mixto.			Nº de formaciones realizadas fuera de la jornada laboral y número de participantes desagregado por sexo	
15	Difusión de los cursos de formación	Difusión de todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas por los canales habituales de comunicación interna	Toda la vigencia	Alta	Difusión de las acciones formativas (Sí/No)	Personal de RRHH
16	Reciclaje formativo	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.	Toda la vigencia	Media	Nº de veces que se aplica	Responsable de formación
17	Formación continua en género de la Comisión de seguimiento	Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar o actualizar en su caso, los cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Toda la vigencia	Alta	Nº de cursos propuestos, nº de cursos aceptados y nº de cursos rechazados	Responsable de formación
18	Formación Integral en Igualdad y Prevención	Incluir en el manual de acogida, en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje, información 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.	Toda la vigencia	Alta	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Responsable de formación
19	Informe Anual de Evolución Formativa	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con	Anualmente	Media	Informe de formación	Personal de RRHH

		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.				
--	--	--	--	--	--	--

5.4. Área 3.- Promoción profesional

- Garantizar el empleo de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos.
- Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción poniéndola al alcance de todo el personal.
- Revertir la segregación vertical detectada en la empresa.
- Fomentar con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
20	Formación sobre habilidades directivas y liderazgo	Promover la participación en cursos destinados a la adquisición de habilidades de dirección, liderazgo, motivación, autoestima y técnicas de comunicación.	Toda la vigencia	Media	Nº de formaciones realizadas Nº de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de formación

21	Prioridad en la promoción profesional del sexo subrepresentado	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencias, promocionará una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa o con infrarrepresentación femenina.	Toda la vigencia	Alta	Nº de candidaturas Nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Responsable de formación
22	Protocolo de promoción profesional con perspectiva de género	Crear un protocolo de promoción profesional con perspectiva de género. Los criterios a seguir deberán ser objetivos, transparentes y deberán ser comunicados a las personas que participan en los procesos de promoción, sin que puedan derivarse de su aplicación situaciones de discriminación o desigualdad.	Durante el primer año del plan	Alta	Elaboración del protocolo (Sí/No) Verificar que no se incluyen en los criterios del protocolo referencias directas o indirectas al sexo (Sí/No) Número de candidaturas recibidas para participar en los procesos de selección desagregado por sexo Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Responsable de RR.HH.
23	Seguimiento de las promociones	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional, puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y tipo de promoción. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Anualmente	Media	Número de comunicaciones realizadas y canales de comunicación utilizados Número de candidaturas recibidas desagregado por sexo Nº de promociones internas con relación al nº de	Responsable de RR.HH.

					contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	
24	Comunicación interna de vacantes	Realizar una comunicación pública a toda la plantilla informando sobre las plazas vacantes, competencias requeridas para el puesto, plazo, forma de presentación de candidaturas y fecha de resolución.	Toda la vigencia	Media	Número de comunicaciones realizadas y canales de comunicación utilizados Número de candidaturas recibidas desagregado por sexo	Responsable de RR.HH.
25	Conciliación y Promoción Profesional en igualdad de condiciones	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Toda la vigencia	Alta	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Responsable de formación
26	Prioridad de las mujeres en el ascenso a puestos donde exista infrarrepresentación femenina	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Toda la vigencia	Alta	Nº de ascensos	Responsable de RR.HH
27	Informe de las razones del descarte de la candidatura	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Toda la vigencia	Media	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Responsable de formación

5.5. Área 4.- Clasificación profesional

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de clasificación profesional.
- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.
- Contar con una clasificación profesional acorde a las tareas realizadas por el personal.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
28	Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas	Llevar a cabo las modificaciones que sean pertinentes en la clasificación profesional para que se ajuste a las tareas efectivamente realizadas.	Durante el primer año del plan	Media	Clasificación profesional revisada (Sí/No) Indicar los ajustes realizados en las categorías profesionales	Responsable de RR.HH.
29	Revisión de Descripciones de Puestos, garantizando Denominaciones Neutras y Funciones Claras	Revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Toda la vigencia	Alta	Documento con la descripción de Puestos de Trabajo	Responsable de RR.HH.

30	Uso del lenguaje inclusivo en las denominaciones de las categorías profesionales y la descripción de los puestos de trabajo ofertados	Utilizar términos inclusivos en los sistemas de clasificación personal y en la descripción de los puestos de trabajo, así como garantizar que los objetivos y criterios se encuentran libres de sesgos de género.	Primer semestre	Media	Utilización de términos neutros y lenguaje inclusivo (Sí/No) Descripción de puestos de trabajo ceñida a las aptitudes, competencias y requisitos para el puesto sin referencias directas o indirectas al sexo (Sí/No)	Responsable de RR.HH.
----	--	---	-----------------	-------	--	-----------------------

5.6. Área 5.- Condiciones de trabajo

- Estudiar y fomentar la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.
- Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento
- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

Medida	Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
31	<p>Realizar encuestas de clima laboral</p> <p>Distribuir encuestas de clima laboral que incorporen, entre otras, la percepción de la plantilla respecto a la cultura que promueve la compañía en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Estas encuestas permitirán disponer de un diagnóstico completo del ambiente organizacional de la empresa.</p> <p>Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales</p>	Bianual	Media	<p>Elaboración de la encuesta (Sí/No)</p> <p>Distribución a la plantilla (Sí/No)</p> <p>Relación de resultados obtenidos en materia de igualdad</p>	Personal de RRHH

32	Campañas de Seguridad y Bienestar con Perspectiva de Género	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Anualmente	Media	Nº de campañas con perspectiva de género respecto del nº de campañas totales	Personal de RRHH
33	Protocolo de Prevención de Riesgos en Embarazo y Lactancia	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Durante el primer año	Media	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Personal de RRHH
34	Priorizar para la contratación de puestos con mayor jornada al personal interno del sexo infrarrepresentado	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.	Toda la vigencia	Alta	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Personal de RRHH
35	Garantizar el acceso a las promociones con independencia de si el tipo de jornada es total, parcial o reducida	Seguir Garantizando que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	Toda la vigencia	Alta	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	Personal de RRHH
36	Promover la conversión de Jornadas Parciales a Completas del sexo sobrerrepresentado en las jornadas parciales	Compromiso de conversión de al menos un 15% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan	Toda la vigencia	Media	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	Personal de RRHH

37	Uniformidad Funcional Respetuosa con la Diversidad de Género	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.	Durante el primer año del plan	Alta	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Personal de RRHH
----	---	---	--------------------------------	------	---	------------------

5.7. Área 6.- Salud laboral

- Conocer la situación de salud y condiciones laborales en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
38	Aplicar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	Implementar una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género teniendo en cuenta diferencias biológicas de mujeres y hombres, riesgos psicosociales y situación de acoso sexual y por razón de género.	Toda la vigencia	Media	Revisión de la evaluación de riesgos con perspectiva de género (Sí/No)	Personal de RRHH
39	Realizar un estudio de riesgos psicosociales	Realizar un estudio de riesgos psicosociales, prestando especial atención a situaciones de dobles y triples jornadas por conciliación, acoso sexual, violencia de género, estrés, etc.	Toda la vigencia	Media	Realización de estudios de riesgos psicosociales (Sí/No) Incorporación de la perspectiva de género	Personal de RRHH

40	Habilitación de Espacios para Descansos y Lactancia	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Toda la vigencia	Media	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Personal de RRHH
41	Reconocimientos Médicos con Perspectiva de Género	Mantener los reconocimientos médicos que realiza la empresa con perspectiva de género.	Toda la vigencia	Alta	% de reconocimientos médicos adaptados	Personal de RRHH
42	Seguimiento de Normas de Protección de Embarazo y Lactancia	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Anualmente	Media	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Personal de RRHH

5.8. Área 7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.
- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación
- 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.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
43	Flexibilidad Horaria y Adaptación de Jornada	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
44	Flexibilidad de Horario Ampliada para Conciliación Familiar	Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1hora a toda la plantilla (en función de las características de cada Centro de Trabajo), pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica. Nº de rechazadas y motivación de estas.	Responsable de RRHH
45	Jornadas Continuas para Padres/Madres con Hijos Menores de 1 Año	Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
46	Permisos Retribuidos para Acompañamiento a Consultas Médicas	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, N.º de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH

47	Permisos Retribuidos para Tratamientos de Reproducción Asistida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
48	Licencia Retribuida para Acompañamiento a Clases de Preparación al Parto y Exámenes Prenatales	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH
49	Permiso Especial por Emergencia Familiar	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
50	Permiso Retribuido para Tutorías Escolares de Menores	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
51	Reducción Temporal de Jornada por Estudios	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios . Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
52	Unificación del Permiso de Nacimiento con Vacaciones Acumuladas	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.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH

53	Equilibrio de Turnos de Trabajo para Progenitores en la Misma Empresa	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.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH
54	Garantizar que la carrera profesional no se vea afectada por el disfrute de los derechos de conciliación	Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación	Responsable de RRHH
55	Acumulación Ampliada del Permiso de Lactancia	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 5 días más de lo que estipula el permiso, usando para el cálculo el permiso más favorable de los que establezca el marco legislativo (o el cálculo establecido por el ET o el convenio colectivo aplicable).	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Responsable de RRHH
56	Movilidad Geográfica por Guarda Exclusiva Legal	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.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Responsable de RRHH
57	Movilidad Geográfica por Cuidado de Familiares Dependientes	Movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH

58	Diseñar y difundir un documento con los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	<p>Diseñar el Protocolo de Conciliación de CTL que recopile los permisos, derechos y medidas de conciliación conforme la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad.</p> <p>Difundir el protocolo a través de los canales de comunicación de la entidad y realizar campañas de sensibilización (folletos, jornadas, ...) sobre las medidas de conciliación, haciendo hincapié en algunos temas específicos como el permiso corresponsable de lactancia.</p>	Durante el primer año del plan	Media	<p>Documento realizado (Sí/No)</p> <p>Documento difundido (Sí/No)</p>	Responsable de RRHH
59	Elaborar un registro de control y un informe de seguimiento de los permisos de conciliación concedidos	Creación de un registro de control y/o una base de datos que recoja los diferentes permisos solicitados y concedidos a la plantilla. Además de la elaboración anual de un informe que recoja los principales resultados relativos a la utilización diferencial de permisos por mujeres y hombres.	Anualmente	Alta	<p>Registro elaborado (Sí/No)</p> <p>Informe realizado (Sí/No)</p> <p>Relación de los principales resultados obtenidos en el informe</p>	Responsable de RRHH
60	Flexibilización del Permiso Hospitalización	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Responsable de RRHH
61	Flexibilidad en la Suspensión del Contrato Postparto	La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión	Toda la vigencia del Plan	Alta	Nº de solicitudes y veces que se aplica, Nº de solicitudes rechazadas y motivación por sexos.	Responsable de RRHH

		de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que en el caso de la jornada parcial, los días aumentarán proporcionalmente a la reducción de jornada.				
62	Implantar una política interna de derecho a la desconexión digital	Elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.	A partir del segundo semestre	Media	Política interna establecida (Sí/No) Difusión de la política a la plantilla (Sí/No) Concordancia del contenido conforme lo dispuesto en la legislación vigente (Sí/No)	Responsable de RRHH
63	Respetar los tiempos de descanso fuera del horario laboral	Las personas trabajadoras no contestarán comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc. de trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.	Toda la vigencia	Alta	Difusión a la plantilla sobre el derecho a la desconexión digital (Sí/No) Canales de comunicación utilizados	Responsable de RRHH

5.9. Área 8.- Infrarrepresentación femenina

- Revertir la segregación horizontal detectada
- Revertir la segregación vertical detectada

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas.
- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
64	Prioridad en la contratación de mujeres en los puestos de trabajo y/o áreas infrarrepresentadas	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, en los casos donde exista un empate por cuestión de méritos, capacidades, actitudes, aptitudes y habilidades entre varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, se contrate preferentemente a mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.	Toda la vigencia	Alta	Implementación de la medida en la política interna de la entidad (Sí/No) Número de mujeres contratadas en puestos donde se encuentren infrarrepresentadas	Responsable de RRHH
65	Incremento de la Representación Femenina en Puestos Infrarrepresentados	Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 10% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada	Toda la vigencia	Alta	Comparativa anual	Responsable de RRHH
66	Equilibrio de Género en la Plantilla y Puestos	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Anualmente	Alta	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Responsable de RRHH
67	Ampliación de Fuentes de Reclutamiento para Equilibrar la representación de mujeres y hombres en Áreas Masculinizadas	Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento	Durante el primer año	Media	% de mujeres candidatas identificadas y contactadas para puestos en áreas masculinizadas.	Responsable de RRHH

		para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).				
--	--	--	--	--	--	--

5.10. Área 9.- Retribuciones y Auditoría Salarial

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Fomentar la transparencia en las percepciones salariales
- Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.
- Combatir la brecha salarial
- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
68	Informe de transparencia salarial	Crear y difundir un informe de transparencia salarial en el que se recopilen los puestos existentes en la entidad y la política salarial asociadas a estos.	Anualmente	Media	Informe realizado (Sí/No) Difusión del informe a la plantilla (Sí/No)	Responsable de RRHH

69	Política salarial basada en el principio de igualdad de retribución y criterios comunes para toda la plantilla	Definir, a través de la creación de una política salarial, criterios claros y objetivos en relación con la retribución. Será especialmente importante especificar una estructura retributiva y complementos salariales transparentes, así como incluir una cláusula de control para evitar discriminaciones futuras.	Toda la vigencia	Media	Creación de la política retributiva (Sí/No) Principio de igualdad de retribución por trabajos equivalentes incluido (Sí/No)	Responsable de RRHH
70	Elaboración anual del Registro salarial	Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o categorías profesionales equivalentes.	Anual	Media	Registro realizado (Sí/No) Comparativa anual de las variaciones porcentuales en las brechas salariales tanto a nivel general como por grupos profesionales	Responsable de RRHH
71	Elaboración de la Auditoría salarial	La auditoría salarial englobará toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas mujeres y 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, especificando de modo diferenciado cada percepción, desglose de la totalidad de los	Una vez durante la vigencia del Plan	Media	Auditoría salarial (Sí/No)	Responsable de RRHH

		conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.				
72	Análisis y Corrección de Brechas de Género en la Remuneración	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 10% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Anualmente	Alta	Brechas salariales observadas Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Responsable de RRHH

5.11. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y/o por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

- Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al acoso sexual y/o por razón de sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso.
- Ofrecer condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
73	Formación en materia de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral	Impartición de formaciones a la totalidad de la plantilla, incluyendo al personal de Dirección y mandos intermedios, en materia de prevención del acoso, que permitan identificar este tipo de conductas y actuar conforme al procedimiento establecido en el marco de la empresa.	Toda la vigencia	Alta	Número de formaciones realizadas Número de personas asistentes desagregado por sexo, cargo y responsabilidad	Responsable de formación
74	Elaboración de contenido divulgativo (folletos, trípticos...) sobre acoso sexual y procedimiento a seguir	Diseñar y difundir folletos, trípticos y material que contenga información sobre el acoso sexual y el procedimiento a seguir.	Toda la vigencia	Media	Diseño y difusión de materiales con contenido informativo sobre acoso sexual (Sí/No)	Responsable de RRHH
75	Seguimiento sobre procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo	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.	Anualmente	Alta	Elaboración del informe. N° de procesos y conclusiones.	Responsable de RRHH
76	Protección y Preferencia en Traslados por Situaciones de Acoso Laboral	Se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siendo de la persona agredida la decisión de	Toda la vigencia	Alta	Medidas establecidas	Responsable de RRHH

		permanecer en su puesto o solicitar un traslado, teniendo preferencia frente a la persona agresora para quedarse en el centro. En el caso de preferir el cambio de centro, preferencia en su solicitud				
77	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Implantación/Revisión 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.	Toda la vigencia	Alta	Protocolo aprobado y difundido (Sí/No) Número de denuncias, quejas o sugerencias recibidas Número de conflictos/casos de acoso resueltos	Responsable de RRHH y PRL
78	Formación para la Comisión de Investigación	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Toda la vigencia	Alta	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Responsable de RRHH
79	Formación de delegados/as de Prevención en Acoso Sexual y por Razón de Sexo	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la vigencia	Alta	Nº de formaciones y nº de horas	Responsable de formación
80	Formación en Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para Mandos, Personal Gestor de Equipos y Comisión de Seguimiento	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la vigencia	Media	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Responsable de formación
81	Refuerzo de Sensibilización sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón	Toda la vigencia		Nº de sensibilizaciones en centros	Responsable de RRHH

		de sexo en Centros donde pudiera haber algún caso.				
--	--	--	--	--	--	--

5.12. Área 11.- Violencia de género - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de genero.
- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la empresa.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de genero

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
82	Difusión de la Guía para Víctimas de Violencia de Género	Difundir la guía de víctimas de violencia de género.	Primer semestre	Alta	% de empleados/as que han recibido y reconocen la guía de víctimas de violencia de género	Responsable de RRHH
83	Información sobre Derechos de Víctimas de Violencia de Género y Agresión Sexual	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 víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Primer semestre	Alta	% de empleados/as que han recibido información sobre los derechos de las víctimas de violencia de género y agresión sexual a través de los medios de comunicación interna.	Responsable de RRHH

84	Ejercicio de los derechos legalmente reconocidos por las trabajadoras víctimas de violencia de género	Garantizar que toda trabajadora víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos reconocidos en los artículos 37.8 (reducción de jornada), 40.4 f (movilidad geográfica), 45.1.n y 48.10 (suspensión del contrato), 49.1.m, 52.d y 53.4 (extinción del contrato) y 55.55 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sobre el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual.	Toda la vigencia	Alta	Nº de personas que solicitan información Número de medidas adoptadas	Responsable de RRHH
85	Acreditación de Situación de Víctima de Violencia de Género y Agresión Sexual	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018	Toda la vigencia	Alta	Solicitud (Si)/(No)	Responsable de RRHH
86	Campañas de sensibilización sobre violencia de género	Diseñar una campaña de comunicación para concienciar sobre la violencia de género (a través de cartelería, contenido audiovisual, etc.) con motivo del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, celebrado el 25 de noviembre. La sensibilización irá dirigida a visibilizar y proporcionar herramientas para erradicar cualquier tipo de violencia sobre la mujer, haciendo hincapié en	Anual	Alta	Campaña realizada (Sí/No) Materiales utilizados (cartelería, folletos informativos, video conmemorativo...) Canales de comunicación utilizados para su difusión	Responsable de comunicación y marketing

		la responsabilidad social que tiene la ciudadanía de actuar frente a este tipo de situaciones.				
87	Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual	<p>Crear y difundir un protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual.</p> <p>Asimismo, elaborar una base de datos que recoja información desagregada sobre las denuncias y expedientes iniciados y tramitados.</p>	Durante el primer año del plan	Alta	<p>Protocolo aprobado y difundido (Sí/No)</p> <p>Número de denuncias, quejas o sugerencias recibidas</p> <p>Número de conflictos/casos de acoso resueltos</p>	Responsable de RRHH y PRL
MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA						
88	Ausencias o impuntualidad justificadas	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Número de ausencias o impuntualidad justificadas por situación de violencia de género	Responsable de RRHH
89	Ordenación del tiempo de trabajo	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Número de ordenaciones del tiempo de trabajo realizadas por situación de violencia de género, distinguiendo el tipo de medida de ordenación concedida (reducción de jornada, teletrabajo, flexibilidad horaria...)	Responsable de RRHH
90	Traslado o cambio de centro de trabajo	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras	Toda la vigencia	Alta	Nº de solicitudes de traslado o cambio de	Responsable de RRHH

		víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .			trabajo por situación de violencia de género	
91	Excedencia	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de solicitudes de excedencia por situación de violencia de género	Responsable de RRHH
92	Extinción del contrato	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de extinciones de contrato solicitadas por trabajadoras víctimas de violencia de género	Responsable de RRHH
93	Suspensión del contrato	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de suspensiones de contrato solicitadas por trabajadoras víctimas de violencia de género	Responsable de RRHH
94	Comprobación de que no se ha producido ningún despido por la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Revisión de despidos realizados según el motivo	Responsable de RRHH
95	Acceso al centro de trabajo con coche particular	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Se permite el acceso al centro de trabajo con vehículo propio a víctimas de violencia de género (sí/no)	Responsable de RRHH
96	Evitar prestación simultánea de la víctima y el agresor	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Adopción de medidas para evitar prestación de servicios simultáneos de la víctima y agresor que	Responsable de RRHH

					trabajan en la misma empresa (sí/no)	
97	Complemento de la prestación de incapacidad temporal	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de complementos de prestación de incapacidad temporal realizados en caso de que trabajadoras víctimas de violencia de género en esa situación	Responsable de RRHH
98	Ayuda económica	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de ayudas económicas a trabajadoras víctimas de violencia de género	Responsable de RRHH
99	Gastos de desplazamiento de la trabajadora y familiares; de transporte de mobiliario y enseres; de alojamiento; de guardería y de atención a personas dependientes o con discapacidad	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de gastos cubiertos por situación de violencia de género, distinguiendo el tipo de gasto	Responsable de RRHH
100	Anticipos	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Nº de anticipos llevados a cabo en situación de violencia de género	Responsable de RRHH
MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN						
101	Comunicación	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras	Toda la vigencia	Alta	Difusión del protocolo de apoyo a trabajadoras	Responsable de RRHH

		víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .			víctimas de violencia de género y/o sexual (sí/no)	
102	Sensibilización a la plantilla de la empresa	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Campaña informativa realizada (sí/no)	Responsable de RRHH
103	Convenio de colaboración	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Establecimientos de convenios de colaboración con el tejido asociativo (sí/no) Listado de convenios	Responsable de RRHH
MEDIDAS DE FORMACIÓN						
104	Formación figuras mediadoras	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Impartición de formación en materia de violencia de género y/o violencia sexual a las figuras mediadoras de la empresa (sí/no)	Responsable de formación
105	Formación de la plantilla	La descripción completa de la medida se encuentra detallada en el Protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o de violencia sexual de CTL .	Toda la vigencia	Alta	Impartición de talleres y cursos formativos sobre violencia de género y/o violencia sexual dirigidos a la plantilla (sí/no) Nº de cursos impartidos	Responsable de formación

5.13. Área 12.- RRSS y comunicación organizativa

- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de CTL que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.
 - Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
 - Fomentar la participación e implicación del personal en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
 - Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de la empresa.
 - Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.
-

Medida		Descripción	Calendarización	Prioridad	Indicadores	Responsable
106	Empleo de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en las comunicaciones internas y externas	Revisar y corregir el lenguaje que se utiliza en comunicaciones internas (comunicados y correo interno, tabloneros...) y externas (comunicados generales, página web...), garantizando que se hace uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	Toda la vigencia	Media	Revisión y corrección del lenguaje (Sí/No) Revisión y corrección de imágenes (Sí/No)	Responsable de RRHH
107	Campañas de comunicación que muestren el compromiso de la empresa con la igualdad	Realizar campañas de comunicación en las que se muestre el compromiso adquirido por la empresa para la consecución de la igualdad. Especialmente, en aquellos días conmemorativos (como, por ejemplo, el 8 de marzo, Día de la Mujer, 25 noviembre y 23 de marzo) Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Toda la vigencia	Baja	Nº de campañas realizadas Materiales utilizados (cartelería, folletos informativos, vídeo conmemorativo...) Canales de comunicación utilizados para su difusión) Campañas y contenidos	Responsable de comunicación y marketing
108	Campaña de difusión del Plan de Igualdad	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, tanto a nivel interno (publicación en la intranet, correo electrónico...) y externo (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	Primer semestre	Alta	Difusión interna (Sí/No) Difusión externa (Sí/No) Canales de información utilizados	Responsable de comunicación y marketing
109	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	Crear un canal de comunicación estableciendo, por ejemplo, un buzón de sugerencias o una dirección de correo	Durante el primer año del plan	Baja	Buzón de sugerencias en funcionamiento (Sí/No)	Responsable de

		electrónico para aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad.			Correo electrónico en funcionamiento (Sí/No)	comunicación y marketing
110	Difusión la existencia de la persona Responsable de Igualdad y los Canales de Comunicación existentes con ella	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	Primer semestre	Alta	Nº de personas informadas	Responsable de comunicación y marketing
111	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la plantilla	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.	Toda la vigencia	Media	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de comunicación y marketing
112	Formación en Igualdad y Comunicación No Sexista para Medios de la Empresa	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Toda la vigencia	Alta	Formaciones realizadas	Responsable de formación
113	Compromiso de Igualdad de Oportunidades con Empresas Colaboradoras y Proveedoras	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Toda la vigencia	Media	Nº de veces	Responsable de comunicación y marketing
114	Difusión de Derechos y Medidas de Conciliación en la Empresa	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de	Primer semestre	Alta	Folleto y nº de personas informadas	Responsable 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.				comunicación y marketing
115	Informe Anual de Datos Desagregados por sexo para la Comisión de Seguimiento	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento una tabla con la siguiente información desagregada por sexos: distribución de la plantilla según área, departamento, puesto, tipo de contrato y jornada; Nivel de estudio de la plantilla; Nuevas contrataciones, tipo de contrato, jornada; Número de bajas voluntarias y causa; Siniestralidad por sexo y categoría; N° de contratos temporales en indefinidos, de tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de personas que han solicitado un aumento de horas y n° personas que consiguen el aumentado de jornada.	Anualmente	Media	Presentación del informe en la reunión de seguimiento	Responsable de RRHH

6. Medios y recursos

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican las distintas personas responsables y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas, cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados (que se exponen en los apartados que siguen), con antelación suficiente para su análisis.
- La persona responsable de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

7. Calendario de Actuaciones

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Medida	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuatro semestre	Quinto semestre	Séptimo semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre
	2023/2024	2024	2024/2025	2025	2025/2026	2026	2026/2027	2027
M.1								
M.2								
M.3								
M.4								
M.5								
M.6								
M.7								
M.8								
M.9								
M.10								

M.11								
M.12								
M.13								
M.14								
M.15								
M.16								
M.17								
M.18								
M.19								
M.20								
M.21								
M.22								
M.23								
M.24								
M.25								

M.26								
M.27								
M.28								
M.29								
M.30								
M.31								
M.32								
M.33								
M.34								
M.35								
M.36								
M.37								
M.38								
M.39								
M.40								

M.41								
M.42								
M.43								
M.44								
M.45								
M.46								
M.47								
M.48								
M.49								
M.50								
M.51								
M.52								
M.53								
M.54								
M.55								

M.56								
M.57								
M.58								
M.59								
M.60								
M.61								
M.62								
M.63								
M.64								
M.65								
M.66								
M.67								
M.68								
M.69								
M.70								

M.71								
M.72								
M.73								
M.74								
M.75								
M.76								
M.77								
M.78								
M.79								
M.80								
M.81								
M.82								
M.83								
M.84								
M.85								

M.86								
M.87								
M.88								
M.89								
M.90								
M.91								
M.92								
M.93								
M.94								
M.95								
M.96								
M.97								
M.98								
M.99								
M.100								

M.101								
M.102								
M.103								
M.104								
M.105								
M.106								
M.107								
M.108								
M.109								
M.110								
M.111								
M.112								
M.113								
M.114								
M.115								

8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **CTL** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en el portal de la plantilla (comúnmente utilizado como *portal del empleado*).

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. 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 realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **CTL**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **25 de junio de 2024**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras de **CTL** (50%). Su composición:

Representación de la Empresa:

- Nuria Sanz Gómez
- Josep García Moreno
- Sonia Donet Flores
- Robert Vilaplana Rubiols

Representación de las Personas Trabajadoras:

- Fernando Olivares García
- Francisco Antonio Carbonell Bonmati

Representación de las personas trabajadoras de centros sin RLT

- Marian López Martínez (Representante de CCOO del hábitat)
- Mar Blázquez Perales (Responsable sectorial de Igualdad de UGT FeSMC)

En caso de realizarse elecciones sindicales de la empresa, pasarán a formar parte del comité de seguimiento las personas representantes de las personas trabajadoras que hayan sido legalmente elegidas.

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que se negocie el siguiente. Se contempla también la posible renuncia y sustitución de los miembros de la Comisión de Igualdad, tanto de la parte social como empresarial, a lo largo de la vigencia del Plan.

8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

9. Evaluación y revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad lleva asociado a una batería de indicadores que permite dar cuenta de los resultados, procesos e impacto de su puesta en marcha. En coherencia con los niveles de planificación (estratégico, específico y operativo) que se contemplan en el propio Plan se contrasta con tres tipos de indicadores (Resultados, Procesos e Impacto). A continuación, se presentan los indicadores y su descripción contempladas en las medidas de este plan.

Indicador	Descripción del Indicador
Indicadores de Resultado	Nivel de ejecución del plan.
	Número y tipo de medidas de sensibilización.
	Grado de sensibilización alcanzado.
	Número y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
	Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
	Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	Número, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
	Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
	Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de Proceso	Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión de la plantilla.
	Grado de adecuación de los recursos humanos.
	Grado de adecuación de los recursos materiales.
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
	Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
	Incidencias, dificultades.

Indicadores de Impacto	Soluciones aportadas.
	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
	Soluciones y cobertura de las mismas.
	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
	Disminución de la segregación vertical.
	Disminución de la segregación horizontal.
	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
	Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
Cambios en la cultura de la empresa.	
Cambios en la imagen de la empresa.	
Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.	

Cronograma del sistema de seguimiento³:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Semestral
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

³ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

10. Procedimiento de modificación

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Referida negociación se dinamizará como establece el Artículo 89 Tramitación del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas, plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ● Número total de procesos de selección realizados. ● Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad⁴

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la tabla de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			

⁴ Anexos XII, XIII, XIX y XVIII de la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Instituto de las Mujeres, 2021).

Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos generales

Razón social	
Fecha del informe	
Periodo de análisis	
Comisión/Persona que lo realiza	

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas			
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos			

<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;">Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas</td> <td style="width: 15%; text-align: center; padding: 5px;">SÍ</td> <td style="width: 15%; text-align: center; padding: 5px;">NO</td> </tr> </table> <p style="margin-top: 5px;"><i>En el caso afirmativo, exponer las principales conclusiones:</i></p>	Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas	SÍ	NO
Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas	SÍ	NO	
<p><i>Valoración general del periodo de referencia (mencionar los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas)</i></p>			

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			
Soluciones adoptadas en su caso			

4. Información sobre el Impacto

	Bajo	Medio	Alto

¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial			

5. Conclusiones y propuestas

<i>Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.</i>
<i>Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.</i>



Talention

www.talention.es