


PLAN DE IGUALDAD -
ILUNION CEE
OUTSOURCING S.A.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. CONSIDERACIONES GENERALES	3
2.1. Contexto	3
2.2. Normativa de aplicación	3
3.1. Compromiso de ILUNION CEE con la igualdad de oportunidades	5
3.2. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	5
3.3. Ámbito de aplicación, duración y vigencia:	6
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES	6
4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico:	6
4.2. Resultado de la Auditoria Retributiva.	10
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD . MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS.	11
5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento.	11
5.2. Cronograma resumen de las medidas propuestas.	18
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.	18
6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad.	18
6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	19
6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	19
6.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.	19

1. INTRODUCCIÓN

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de género; y por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto normativo consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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

Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

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

En este sentido, ILUNION CEE OUSOURCING S.A. (en adelante denominada como "ILUNION CEE", la "Empresa" o la "Compañía"), en su apuesta por la igualdad, procedió en el año el 2020 a la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, con la finalidad de alcanzar el objetivo que fundamentara lo previsto por la Ley 3/2007 con el fin de eliminar la discriminación de la mujer en cualesquiera de los ámbitos de la vida y especialmente en el ámbito laboral.

De conformidad con el meritado Real Decreto 901/2020, los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor de dicho real decreto deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de aquel real decreto -previo proceso negociador-. Es por ello por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto por la norma, desde ILUNION CEE se ha procedido a la adaptación del Plan de Igualdad de aplicación en la Empresa, con el objeto de que el mismo cumpla con los nuevos requerimientos que, en materia de igualdad se prescriben en los susodichos Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Para dar cumplimiento a dicho mandato, se ha realizado un diagnóstico de situación, negociado entre la Compañía y la representación legal de las personas trabajadoras, sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.

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

Una vez finalizado el diagnóstico de situación y realizada la auditoría retributiva, éstos han sido presentados a la Comisión Negociadora, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados y sin que se haya apreciado la existencia de diferencias retributivas por razón de género en la Compañía.

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

2. CONSIDERACIONES GENERALES.

2.1. Contexto.

ILUNION CEE Outsourcing, S.A. es una compañía dedicada a la gestión y ejecución de centros especializados de empleo u otras entidades que pudieran crearse en el futuro como forma idónea de promoción laboral de personas trabajadoras discapacitadas.

Actualmente la Compañía cuenta con 19 centros de trabajo, distribuidos en 9 comunidades autónomas, y cuenta - a fecha 30 de septiembre de 2021- con una plantilla total de 1.089 personas trabajadoras, de las cuales 736 son hombres (68%) y 353 mujeres (32%).

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

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

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

Como se ha explicado anteriormente, una vez finalizado el diagnóstico de situación, en el que se incluía la auditoría retributiva contemplada en el Real Decreto 902/2020, el contenido de éste fue aprobado por la Empresa y la parte social, tal y como se acredita en la preceptiva acta de aprobación suscrita por ambas partes en fecha 12 de mayo de 2022.

2.2. Normativa de aplicación.

Actualmente, la Compañía aplica los siguientes Convenios Colectivos en las relaciones laborales con sus empleados y empleadas, en función del centro de trabajo en el que estos/as presten sus servicios y la actividad que realicen:

- Con carácter general, para todas las personas trabajadoras de la Compañía (y con las salvedades que se señalan a continuación) es de aplicación el **IX Convenio Colectivo de Ilunion Outsourcing, S.A. (Resolución de 4 de octubre de 2021, publicada en el BOE el 15 de octubre de 2021 – Código de Convenio nº 90012072011999)**.
 - La Compañía se adhirió a dicho Convenio Colectivo mediante la firma del Acuerdo IX de adhesión al Convenio Colectivo Ilunion Outsourcing, S.A de fecha 12 de julio de 2021 suscrito entre la representación de la Mercantil Ilunion CEE Outsourcing, S.A y el Comité Intercentros de Ilunion CEE Outsourcing, S.A.
- En los centros de trabajo situados en Valencia y Alicante, es de aplicación el **VIII Convenio Colectivo autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana (Resolución de 2 de agosto de 2021, publicada en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana el 21 de septiembre de 2021, Código de Convenio nº 80000335011999)**.
- Por otro lado, y por razón de la actividad que realizan algunas personas trabajadoras, es de aplicación el **V Convenio Colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y**

atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (Resolución de 24 de febrero de 2022, publicado en el BOE el 9 de marzo de 2022, Código de Convenio nº 99015485012007).

- Dicho convenio colectivo fue negociado por las asociaciones empresariales AGESFER y UNECOFE, en representación de las empresas del sector y por las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CGT, en representación de las personas trabajadoras.

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

- **La Política de Compliance Penal**, establece el modelo para la prevención, detección y control por parte de la empresa de aquellos comportamientos que supongan actos de corrupción, soborno y blanqueo de capitales, con el objetivo de lograr una debida diligencia en el desempeño del trabajo de sus empleados y empleadas. El Sistema de Gestión de Compliance Penal establece los principios que debe regir la diligencia debida. Asimismo, se establece el deber de cumplimiento de los derechos humanos y de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) además del respeto a la libre asociación de las personas trabajadoras y el derecho a la negociación colectiva.
- **Protocolo de actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo**, que recoge el compromiso de garantizar que la dignidad y la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras sean respetados. En este protocolo la Compañía se ratifica en su rechazo hacia este tipo de comportamientos acordando que se establecerán las medidas disciplinarias oportunas frente a aquellas personas que realicen acoso. A través del protocolo se articula un procedimiento garantista al que podrán acudir todos los trabajadores y las trabajadoras de la Compañía cuando estén sufriendo una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- **Política de Responsabilidad Social Corporativa**, son las medidas que ha establecido Ilunion, a través del Comité de RSC, como marco común de actuación de la Compañía en aras de conseguir una economía inclusiva y un desarrollo sostenible. El Comité de RSC, que fue creado en marzo de 2018 como órgano dependiente del Comité de Dirección de Ilunion aprobó, el 23 de noviembre de 2018, la Política de RSC de la Compañía. Mediante esta política, la Empresa establece un compromiso de actuación, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) acordados por la Organización de Naciones Unidas y los principios fundacionales de la compañía.
- **Plan de Igualdad**: La compañía cuenta con un Plan de Igualdad de fecha de 27 de agosto de 2020, que ha sido negociado, en el caso de la empresa, por el Director de Recursos Humanos y la Directora de Relaciones Laborales, y en el caso de la parte social, por dos representantes de UGT. Este Plan de Igualdad, que se mantendrá vigente en tanto que se negocie y apruebe el nuevo, trata de ofrecer una visión objetiva sobre la situación de la empresa en materia de igualdad, para a partir de la conclusiones que se extraigan implementar las medidas que se consideren oportunas en materia de igualdad.

Adicionalmente, conviene señalar que con anterioridad a dicho Plan de Igualdad, existía en la Compañía otro Plan de Igualdad anterior de fecha de 12 de diciembre de 2013.

- **Código Ético y Guía de Conducta de los Trabajadores y Trabajadoras del Grupo Empresarial de la ONCE y su Fundación (Grupo Ilunion)**, en el que se incluyen una serie de pautas o principios básicos de conducta para todas las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Ilunion, entre las cuales se encuentran las personas trabajadoras de Ilunion CEE Outsourcing, S.A.

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

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



3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

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

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

- Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, garantizando el acceso igualitario a las diversas oportunidades, el desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.
- Búsqueda, retención y desarrollo del talento, proporcionando las posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres por igual.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, sobre todo la discriminación indirecta.
- Profundizar en medidas que mejoren aún más las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas de Recursos Humanos.

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

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la Compañía asume el principio de igualdad de oportunidades.

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

3.2. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

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

En concreto, dichas medidas han sido acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



de ILUNION CEE, constituida con el fin de desarrollar y consensuar un marco normativo que, en materia de igualdad, rija las relaciones laborales existentes entre la Compañía y sus empleados y empleadas.

Dicha Comisión Negociadora ha quedado compuesta por un total de [5] miembros con la siguiente distribución:

- Por la parte empresarial, las siguientes personas:
 - Jose Velasco Rodriguez
 - Nuria Diaz Garrido
 - Maria Begoña Molinuevo Cano

- Por la parte social, y como representantes legales de las personas trabajadoras, las siguientes personas:
 - Marina Prieto Torres
 - Patricia Hontiveros Diaz

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

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

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años extendiéndose su vigencia desde el 12 de mayo de 2022 hasta el 11 de mayo de 2026.

4. **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: CONCLUSIONES**

Con el objetivo de definir las medidas concretas a adoptar por la Compañía dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un informe diagnóstico negociado en el seno de la Comisión Negociadora, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020.

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

4.1. **Conclusiones del informe de diagnóstico:**

Caracterización de la Plantilla
<ul style="list-style-type: none">- A 30 de septiembre de 2021, ILUNION CEE contaba con un total de 1089 personas trabajadoras, de las cuales 353 son mujeres (32%) y 736 son hombres (68%).- La plantilla se caracteriza por:<ul style="list-style-type: none">- Ser una plantilla muy masculinizada, ya que de un total de 1.089 personas trabajadoras, 736 (68%) son hombres frente a 353 (32%) mujeres.- Ser una plantilla de mediana edad, ya que la media de edad del total de la plantilla es de 47,5 años. En concreto, la media de edad de los hombres (46,9 años) es prácticamente igual a la media de las mujeres (45,6 años).- Ser una plantilla que cuenta con poca consolidación en la Compañía, ya que la antigüedad media del total de la plantilla es de 3,5 años, siendo que la media de antigüedad de las mujeres (3,6 años) está prácticamente equiparada a la de los hombres (3,4 años).

- Ser una plantilla en la que existe un mayor porcentaje de personas trabajadoras se encuentran vinculadas a la compañía mediante una relación laboral de carácter temporal, en concreto, 621 (57%) personas trabajadoras se encuentran vinculadas a la compañía mediante un contrato de trabajo de duración determinada, frente a un total de 468 (43%) personas trabajadoras que se encuentran vinculadas mediante una relación laboral de carácter indefinido. Es importante destacar que los índices de temporalidad e indefinidos/as entre hombres y mujeres trabajadores/as en la Compañía son prácticamente idénticos
- Más de la mitad de la plantilla presta sus servicios en régimen de jornada completa, en concreto, un total de 727 (67%) personas trabajadoras (543 (75%) hombres y 184 (25%) mujeres) prestan servicios a jornada completa, frente a 363 personas trabajadoras (193 (53%) hombres y 169 (47%) mujeres) que prestan servicios a jornada parcial.

Información sobre la imagen interna y externa de la Compañía

- En relación con la comunicación interna, uno de los principales recursos de los que dispone la Compañía a estos efectos es la Intranet de la empresa, ya que, tal y como se expondrá a lo largo del presente informe de diagnóstico, la interlocución de la Empresa con sus empleados y empleadas se hace principalmente a través de dicha plataforma a la que tienen acceso todas las personas trabajadoras.
- Adicionalmente, ILUNION CEE dispone de una Guía de lenguaje no sexista con la que organización pretende proporcionar a las personas trabajadoras un instrumento útil y práctico que facilite la utilización de un sistema de comunicación incluyente para utilizar el lenguaje como herramienta que lleve a visibilizar de una forma más notoria a las mujeres.
- La Compañía tanto en su comunicación interna como externa hace referencia a los nombres de los puestos incluyendo el masculino y el femenino.
- Conscientes de la importancia del uso de un lenguaje inclusivo, la empresa ofrece a sus trabajadores formación en esta materia. En concreto, mediante el curso Comunicación y Lenguaje Inclusivo.

Selección, Contratación y Finalización de contratos

- ILUNION CEE cuenta con una política en materia de selección, que apuesta por sus empleados y su promoción interna, ya que acude como primera fuente de búsqueda de vacantes a la Intranet corporativa de la empresa *SuccessFactors*. Los criterios de selección que la compañía utiliza se caracterizan por la absoluta objetividad y la ausencia de cualquier discriminación por razón de género, dado que en toda publicación de vacantes se indica que el proceso de selección va dirigida tanto a trabajadores como trabajadoras.
- En toda Solicitud de Cobertura de Vacante ILUNION CEE tanto al inicio como al final de la solicitud pone en valor su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación.
- El Personal encargado de llevar a cabo los procesos de selección ha recibido formación específica en materia de igualdad mediante la realización de cursos como: (i) Itinerario de aprendizaje. Igualdad en la empresa y; (ii) la igualdad de género en la selección de personal.
- Durante el periodo temporal comprendido entre el 30 de septiembre de 2020 y el 30 de septiembre de 2021 se han incorporado a la Compañía un total de 434 personas, de las cuales 176 (41%) eran mujeres y 258 (59%) hombres.
- Durante el periodo temporal comprendido entre el 30 de septiembre de 2020 y 30 de septiembre de 2021 han tenido lugar un total de 987 bajas, de las cuales, 423 se correspondían con mujeres (43%) y los 564 restantes con hombres (57%). En concreto, la principal causa de las bajas es la finalización de contrato.

Formación

- La Compañía apuesta por procurar la formación necesaria para todas las personas trabajadoras, valorando cada necesidad y procurando dar respuesta a todas las necesidades formativas existentes. Como parte de dicho compromiso, desde Ilunion se han implementado una serie de herramientas y/o mecanismos para garantizar una correcta formación de las personas trabajadoras que componen su plantilla, entre otras:
 - ✓ A través del Convenio Colectivo, se crea la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua siendo esta la encargada de elaborar el Plan de Formación de la empresa.

- ✓ Sin perjuicio de anterior, los responsables de cada área podrán proponer la formación necesaria en función de las necesidades de cada departamento.
- ✓ La compañía pone a disposición de las personas trabajadoras planes formativos que versen sobre cuestiones de igualdad. En concreto, en el último año se han podido realizar los cursos de: (i) Acoso Sexual en el Ámbito Laboral; (ii) Agente de Igualdad de Oportunidades; (iii) Comunicación y Lenguaje Inclusivo; (iv) Sensibilización en Igualdad de Género.
- Adicionalmente a la formación interna de la empresa, ILUNION CEE establece y suscribe acuerdos de colaboración con entidades formativas para la formación externa e individualizada de cada empleada y empleado. Mediante estos acuerdos de colaboración se ofrece a las personas trabajadoras descuentos y condiciones ventajosas para la realización de Másteres y programas superiores, formación especializada o Ciclos FP online.
- En el último año, han tenido lugar un total de 1.565,6 horas de formación de las cuales han participado un total de 122 personas, siendo que 44 eran mujeres (36%) y los 78 restantes eran hombres (64%).

Promoción

- La Política de Promoción Interna de la Compañía consiste en acudir como primera fuente a las personas trabajadoras de la empresa cuando existe una vacante. Estas vacantes son publicadas en la intranet corporativa, en el apartado *SuccessFactors*.
- El procedimiento descrito en dicha política de promoción, está basado principalmente en criterios objetivos basados en el perfil profesional, la idoneidad de la persona candidata y una entrevista personal.
- En el último año han tenido lugar 2 promociones en la compañía, siendo que las dos fueron efectuadas por hombres.

Clasificación profesional y agrupaciones de trabajo de igual valor

- ILUNION CEE ha desarrollado un total de 30 agrupaciones de puestos de trabajo de tal forma que, cada persona trabajadora es asignada a un grupo u otro en función de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo. En cada grado de agrupación de puestos de trabajo de igual valor se analiza, en función de la finalidad y naturaleza de las funciones del puesto en específico, cuáles son los conocimientos, experiencia y condiciones educativas que deberá reunir la persona trabajadora que ocupa esa posición en cuestión.
- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, se atiende a criterios objetivos: (i) No es discriminatorio por razón del género, ni directa ni indirectamente, así como tampoco aplica ningún sesgo de género, (ii) Todos los conceptos contenidos en él utilizan un lenguaje neutral, entendiéndose como tal la utilización del género neutro, y los factores de valoración hacen referencia al puesto y no al ocupante, por lo que ni la persona ni el género se tienen en cuenta, (iii) Permite identificar los puestos de igual valor al obtener como resultado una clasificación de los mismos dentro de agrupaciones que tienen un mismo valor para la organización, (iv) Los puestos agrupados en cada agrupación son homogéneos, dando cumplimiento así al requerimiento normativo de que las agrupaciones actúen como agregadores de puestos de igual valor, (v) Todos los puestos de la Compañía están clasificados de forma objetiva y libre de sesgos de género, determinando el valor del puesto y su contenido, con independencia de la persona que ocupa el mismo.

Condiciones de trabajo

- En primer lugar, cabe destacar que el porcentaje de personas trabajadoras contratadas a jornada parcial en ILUNION CEE es inferior al número de personas trabajadoras contratadas a jornada completa, ya que, de la totalidad de la plantilla a fecha de 30 de septiembre de 2021 (1.089 personas trabajadoras), un total de 362 personas trabajadoras, es decir, un 33,2% (169 mujeres y 193 hombres) estaban contratadas a jornada parcial. En virtud de lo anterior, 727 personas trabajadoras (184 mujeres y 543 hombres) estaban contratadas a jornada completa, es decir, un 66,8% de la plantilla total. Por tanto, vemos como la Compañía apuesta por la contratación a jornada completa.
- En el último año, se han producido 29 solicitudes de adaptaciones de puesto sobre Trabajadores Especialmente Sensibles (5 (17%) mujeres y 24 (83%) hombres), habiéndose concedido

prácticamente la totalidad de las mismas.

- Del total de solicitudes, se obtuvieron los siguientes resultados: 21 (72%) solicitudes (2 mujeres y 19 hombres) tuvieron como resultado apto con limitaciones; la solicitud de 1 (3%) trabajador tuvo como resultado apto con observaciones; la solicitud de 1 (3%) trabajador tuvo como resultado apto con recomendaciones; 5 (17%) personas trabajadoras (2 mujeres y 3 hombres) tuvieron como resultado apto con restricciones y; la solicitud de 1 trabajadora tuvo como resultado una recomendación.
- En lo que respecta a las suspensiones de contrato que han tenido lugar en la Compañía, de conformidad con la información facilitada, en el último año (septiembre 2020-septiembre 2021), han tenido lugar 783 suspensiones de contratos de trabajo, de las cuales:
 - ✓ 436 suspensiones de contrato por enfermedad común, de las cuales 167 han sido mujeres y 269 hombres.
 - ✓ 21 solicitudes de excedencia, de las cuales 1 ha sido para el cuidado de familiar (1 mujer) y 20 han sido voluntarias (12 hombres y 8 mujeres).
 - ✓ 2 suspensiones de contrato por Incapacidad Temporal prolongada, habiendo sido solicitadas las dos por hombres.
 - ✓ 6 suspensiones de contrato por Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral, de las cuales 5 eran mujeres y 1 hombre.
 - ✓ 58 suspensiones motivadas en Incapacidad Temporal por enfermedad profesional, de las cuales 16 han sido mujeres y 42 hombres.
 - ✓ 36 personas han hecho uso de un permiso no retribuido, de las cuales 4 han sido mujeres y 32 han sido hombres.
 - ✓ 213 suspensiones de contrato de trabajo con motivo de la Covid-19, de las cuales 68 han sido mujeres y 145 hombres.
 - ✓ 1 suspensión por lactancia natural de una trabajadora.
 - ✓ 9 suspensión por nacimiento y cuidado del menor, de las cuales 1 de ellas ha sido solicitada por una mujer y 8 de ellas por hombres.
 - ✓ 1 suspensión por riesgo durante el embarazo.
- En el último año se han producido dos reducciones de jornada: (i) 1 reducción de jornada por guarda legal de una mujer trabajadora, (ii) 1 reducción de jornada por jubilación parcial de un trabajador.

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

- La práctica empresarial en materia de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral podría valorarse de forma muy positiva, ya que demuestra el especial compromiso de ILUNION CEE por garantizar que todas las personas trabajadoras puedan hacer un correcto uso de las medidas de conciliación disponibles, tales como el gran número de permisos retribuidos con los que cuentan las personas trabajadoras.
- En cuanto a los sistemas y canales de información empleados por la Compañía para así difundir las medidas de conciliación y de ordenación del tiempo de trabajo, la Compañía dispone de la Intranet corporativa de la compañía además del convenio colectivo de empresa.
- En el último año, tanto los hombres como las mujeres que prestan servicios para la Compañía se han acogido de manera indistinta a diferentes modalidades de permisos. En concreto, si atendemos a los datos de los relacionados con permisos retribuidos, en el último año se han producido 484 permisos retribuidos, de los cuales 206 (43%) han sido solicitados por mujeres y 278 (57%) por hombres.

Infrarrepresentación femenina

- La plantilla de ILUNION CEE, se encuentra desequilibrada en cuanto a género se refiere, pues de un total de 1.089 personas trabajadoras, 353 son mujeres (32%) y 736 son hombres (68%).
- De un total de 14 grupos profesionales, en 9 de ellos hay presencia tanto de hombres como de mujeres. En concreto, si nos centramos en estos 11 grupos, vemos como en los grupo donde hay mayor número de personas trabajadoras existe una mayor representación de hombres que de mujeres (e.g. en el grupo profesional, Gestor de PMR, de un total 91 personas trabajadoras, 29 son mujeres y 62 son hombres o en el Grupo Profesional 5, de un total 852 personas trabajadoras, 255 son mujeres y 597 son hombres), si bien se trata de una circunstancia normal teniendo en

cuenta que hay una mayor presencia de hombres que de mujeres en la plantilla de la Compañía.

- En relación con la distribución de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de ILUNION CEE, de los 19 centros de trabajo que tiene la Compañía, en solo 6 de ellos encontramos con que existen representantes legales de las personas trabajadoras. Si nos centramos en el centro de trabajo de Avenida de Burgos, Madrid, este cuenta con 17 de los 31 representantes legales siendo que de estas 17 personas, 12 son hombres y 5 son mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de género

- La Compañía ha creado una Comisión Anti-Acoso formada por cuatro cargos (3 mujeres y 1 hombre), que tendrá la potestad de investigar y dirimir aquellas denuncias de acoso que se produzcan internamente en la Empresa.
- La Compañía dispone de un sistema reforzado en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, ya que dispone de un Protocolo de actuación en casos de denuncia por acoso moral, sexual o por razón de sexo, en el que se detalla el procedimiento específico a seguir para la investigación de todas aquellas situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, para, en su caso, aplicar las medidas correctoras que procediesen.

4.2. Resultado de la Auditoría Retributiva.

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

En concreto, la Compañía ha desarrollado un total de 30 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor en las que se engloban una serie de posiciones que pueden considerarse como trabajos de igual valor, ya que, para cada una de dichas agrupaciones, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para el desempeño de tales puestos es idéntico y, adicionalmente, las condiciones laborales en que se desarrollan las mismas en realidad son equivalentes.

En este sentido, tomado en consideración 16 de las 30 agrupaciones de posiciones en las que existe una población comparable de ambos sexos (existencia de más de una persona trabajadora mujer u hombre en cada agrupación de trabajo de igual valor) y tomando en cuenta la totalidad de las precepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas, se deduce que la brecha salarial en la Compañía es de un 0,37% a favor de los hombres. El dato arrojado por el análisis de brecha realizado por ILUNION CEE nos permite afirmar que la retribución entre hombres y mujeres se encuentra bastante equiparada.

Adicionalmente, y partiendo de la información contenida en el registro retributivo elaborado por ILUNION CEE, se han identificado: (i) 1 agrupación de puestos de igual valor en la cual el promedio de las retribuciones percibidas (teniendo en cuenta un salario normalizado) por los hombres son superiores en más de un 25% a las retribuciones percibidas por las mujeres: Director/a Gerente/a, (ii) 1 agrupación de puestos de igual valor en las cuales el promedio de las retribuciones percibidas por las mujeres (teniendo en cuenta un salario normalizado) son superiores en más de un 25% a las retribuciones percibidas por los hombres: Coordinador De Servicios Set.

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 4 años, esto es desde 12 de mayo de 2022 hasta el 11 de mayo de 2026, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

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

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

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

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

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres parte de la plantilla de ILUNION CEE Outsourcing, S.A. Esto es, aunando criterios de implementación en las políticas de igualdad en todos los centros de trabajo que se incluyen en el ámbito de aplicación.
2. Integrar la perspectiva de género de manera transversal en la entidad. Es decir, valorar las medidas y criterios establecidos teniendo en cuenta las diferencias de partida que existe entre mujeres y hombres, y la perpetuación de los roles y estereotipos de género.
3. Fomentar políticas igualitarias poniendo a las personas y sus necesidades en el centro, mediante el desarrollo de medidas corresponsables. Todo ello en aras de facilitar la adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
4. Afianzar todas las medidas en referencia a la salud laboral de las personas empleadas, valorando las especificidades desagregadas por sexos con mayor impacto en las mujeres.
5. Reforzar la adecuada utilización del lenguaje inclusivo y no sexista, mediante la comunicación interna entre la plantilla, horizontal y verticalmente; así como la comunicación externa y publicidad con los grupos de interés y la sociedad en general.
6. Promover el empleo igualitario, desde su acceso hasta la promoción y ascenso tanto de mujeres como hombres por igual, estableciendo criterios objetivos que impidan las limitaciones por consecuencias indirectas del sexo.

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

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

Asimismo, para cada uno de los objetivos y medidas que se expondrán a continuación, se han determinado los medios/recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, y más en concreto, el departamento específico dentro de la Compañía que se hará cargo de ello:

ÁREA DE ACTUACIÓN: IMAGEN INTERNA Y EXTERNA DE LA COMPAÑÍA			
Objetivo Específico: Aumento de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, así como en áreas masculinizadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Preservar la perspectiva de género y formación en lenguaje inclusivo a toda la plantilla, adaptado al nivel de cada área de trabajo.	Número de personas receptoras de la formación, desagregado por sexo y tipo de discapacidad. Grado de asimilación de los contenidos.	Departamento de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan.

Campaña de comunicación del Plan de Igualdad a la totalidad de la plantilla, garantizando que la comunicación llega en igualdad de condiciones a todos los centros de trabajo.	Número y tipología de comunicaciones lanzadas. <i>Feedback</i> recibido por parte de las personas receptoras de la información.	Comunicación y Marketing.	Durante toda la vigencia del Plan.
--	--	---------------------------	------------------------------------

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico: Equilibrio entre sexos en los procesos de selección y contratación, y aumento de la oferta de empleo femenino.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Trabajar en ofertas de empleo basadas en criterios objetivos (características y condiciones del puesto), promoviendo el principio de igualdad de trato.	Número de ofertas de empleo desagregado por sexo y puesto.	Departamento de selección de personal.	Comenzará a implementarse con carácter inmediato y se aplicará durante toda la vigencia del plan.
Dar prioridad a la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación.	Número de personas contratadas anualmente, desagregado por sexo y puesto. Número de personas candidatas en todos los procesos de selección desagregado por sexo, analizado de forma anual.	Departamento de selección de personal.	Comenzará a implementarse con carácter inmediato y se aplicará durante toda la vigencia del plan.
Introducción de referencias a la flexibilidad y beneficios en la conciliación en las ofertas de empleo.	Número de candidaturas recibidas en cada oferta de empleo a partir de la implementación de la medida respecto a las recibidas a través de ofertas anteriores a la acción. Número de candidaturas recibidas en cada oferta de empleo desagregadas	Selección de personal y Unidades de Apoyo.	Durante toda la vigencia del plan.

	por sexo y tipo de discapacidad.		
Valoración de formación en igualdad dentro de los requisitos a tener en cuenta en los procesos de selección para mandos intermedios y de dirección.	Número de personas incorporadas con formación previa en igualdad y diversidad, desagregado por sexo. Número de ofertas de empleo en las que la formación en igualdad y diversidad constituye un requisito.	Selección de personal.	Se implementará de forma inmediata y durante todo el periodo de vigencia del Plan
Actualización del manual de acogida incluyendo un módulo informativo sobre el Plan de Igualdad en la empresa.	Contenido incorporado en el manual de acogida.	Selección de personal y Unidad de Apoyo.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

Objetivos específicos: Aumento de la formación en igualdad a toda la plantilla, así como fomentar la formación a mujeres candidatas a ocupar puestos de responsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Formación y sensibilización en igualdad a la totalidad de la plantilla.	Número de personas que reciben la formación, desagregado por sexo y categoría/nivel profesional y zona. Número de acciones formativas de igualdad realizadas por zona. Cuestionario de evaluación que medirá el grado de asimilación de los contenidos en el personal receptor de la formación.	Departamento de formación.	Durante toda la vigencia del plan, dado que deberá realizarse de forma periódica para poder formar a las personas que se incorporan a la empresa, por primera vez o tras una incapacidad temporal prolongada sin haber accedido a esta formación.

<p>Proporcionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de menor o familiar y a las personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, así como a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.</p>	<p>Número de acciones formativas realizadas.</p> <p>Número de personas trabajadoras en excedencia, reducción de jornada, permiso por nacimiento y cuidado del menor o lactantes informadas.</p> <p>Número de personas trabajadoras formadas en situación de excedencia, reducción de jornada, permiso por nacimiento y cuidado del menor o lactantes.</p>	<p>Departamento de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>Fomento de la formación de puestos masculinizados a personal femenino de la compañía.</p>	<p>Acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados.</p> <p>Número de mujeres trabajadoras que han accedido a estas acciones formativas.</p> <p>Acciones formativas vinculadas a puestos masculinizados a las que han accedido mujeres trabajadoras</p>	<p>Departamento de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN

Objetivos específicos: Garantizar la objetividad en los procesos de promoción profesional, así como la igualdad de oportunidades en la proyección profesional dentro de la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
<p>Cobertura de vacantes prioritariamente por promoción interna, considerando la perspectiva de género.</p>	<p>Número de vacantes cubiertas por promoción interna.</p> <p>Número de vacantes cubiertas por selección externa.</p>	<p>Departamento de selección de personal y relaciones laborales.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>Informar a las personas trabajadoras de baja por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactancia o excedencia por cuidado de menor o familiar, de los procesos de promoción.</p>	<p>Número de procesos de promoción.</p> <p>Evidencia de la comunicación a las personas destinatarias de esta medida</p>	<p>Departamento de Relaciones Laborales.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>

ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.			
Objetivos específicos: Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales. Adecuación de categorías y tareas.			
MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Realización de una valoración de puestos de trabajo conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020 d, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Los indicadores vendrán dados por la propia valoración que se haga de cada puesto de trabajo. Ajustes producidos en los puestos fruto de la valoración, cualitativa y cuantitativamente.	Departamento de reporte de datos, relaciones laborales y RRHH.	Realización en los tres primeros meses desde la firma del plan de igualdad.
Elaboración de indicadores anuales de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional.	Los definidos en la propia acción.	Departamento de reporte de datos, relaciones laborales y RRHH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN			
Objetivos específicos: Reducción de desigualdades salariales.			
MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Auditoría salarial anual e introducción de medidas fruto de las conclusiones extraídas del informe final sobre retribuciones.	Comprobación de igualdad de condiciones retributivas de mujeres y hombres. Datos de posible brecha salarial.	Departamento de reporte de datos y departamento de relaciones laborales de cada delegación.	Inmediata y durante toda la vigencia del Plan.
Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.	Los resultados que permitirán evaluar esta acción vendrán determinados por las conclusiones de la auditoría salarial anual que se llevará a cabo.	Departamento de reporte de datos, departamento de relaciones laborales y departamento de RRHH.	Durante el primer año de vigencia del Plan.

Evaluación de planteamiento de franjas salariales para personal de nuevo ingreso o contratación, por categorías profesionales/puestos de trabajo y con perspectiva de género	Se evaluará plantear franjas salariales de acceso/ingreso por categorías profesionales/puestos de trabajo con perspectiva de género, siendo esta una guía remunerativa para captar y retener el talento aplicando objetividad en el proceso.	Departamento de reporte de datos, departamento de relaciones laborales y departamento de RRHH.	Durante el primer año de vigencia del Plan.
--	--	--	---

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos específicos: Garantizar la flexibilidad de condiciones que permita en ejercicio corresponsable de las obligaciones laborales y la vida personal y familiar, así como aumentar la conciliación del sexo masculino.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Equiparación en derechos sobre permisos y medidas de conciliación de la unión estable de pareja con el matrimonio y la pareja de hecho; previa justificación por la autoridad competente o acta notarial.	Número de medidas de conciliación solicitadas a partir de la equiparación, por parte de personas con relaciones de pareja de hecho y estables, desagregado por sexo y tipo de discapacidad. Tipología de las medidas solicitadas, desagregadas por sexo y tipo de discapacidad.	Departamento de Relaciones Laborales de cada delegación.	Durante toda la vigencia del Plan.
Campaña de comunicación dirigida al sexo masculino de fomento de solicitud de medidas de conciliación por cuidado de menores y personas dependientes.	Informe trimestral o anual sobre el número de hombres que solicitan medidas de conciliación. Número de soportes y espacios a través de los cuales se ha difundido la campaña.	Area de comunicación y Unidades de Apoyo.	Se implementará durante el segundo año de vigencia del Plan.

Elaboración y difusión de un catálogo que recoja todas las medidas de conciliación disponible para la plantilla de Ilunion CEE Outsourcing, S.A.	Documento de medidas de conciliación y corresponsabilidad. Recepción o confirmación de todas las personas trabajadoras. Informe anual sobre las solicitudes de medidas de conciliación efectuadas desagregadas por sexo.	Area de comunicación y Unidades de Apoyo.	Un mes desde la firma del Plan de Igualdad.
--	--	---	---

ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos específicos: Aumento de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, así como en áreas masculinizadas.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Estudio de la distribución de la plantilla por áreas funcionales o departamentos.	Número de personas desagregado por sexo y discapacidad que componen cada uno de los departamentos o áreas funcionales.	Departamento de reporte de datos.	Durante todo el periodo de vigencia del Plan.
Elaboración de indicadores anuales de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada nivel de mando.	Informe anual con la revisión y actualización de los datos, a través de una reunión.	Departamento de reporte de datos.	Durante todo el periodo de vigencia del Plan.

ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos: Información y sensibilización para la prevención, detección y denuncia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, dando mayor visibilidad de forma que las víctimas pierdan el miedo a la denuncia.

MEDIDAS	INDICADORES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO
Refuerzo de la comunicación e información sobre el contenido del protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Confirmación de recepción del documento o material. Número de canales empleados para	Area de comunicación Unidades de Apoyo y Comité Anti-Acoso	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	realizar la comunicación.		
Campaña de comunicación específica para dar a conocer a las personas que forman parte del Comité Anti-acoso, de forma que las posibles víctimas sepan a quienes recurrir y que la confidencialidad está garantizada.	Confirmación de recepción de la campaña, a nivel individual.	Area de comunicación Unidades de Apoyo y Comité Anti-Acoso	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

5.2. Cronograma resumen de las medidas propuestas.

AREA DE ACTUACIÓN	COMIENZO DEL PLAZO PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS
Imagen interna y externa de la Compañía	Aprobación del Plan de Igualdad
Selección y contratación	
Formación	
Promoción	
Clasificación profesional	
Retribución	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	

Nótese que el cronograma anterior tiene carácter general, pudiendo existir medidas específicas dentro de cada área de actuación cuyo plazo máximo de adopción e implementación pudiera ser distinto al referido anteriormente.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad.

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

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

De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

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

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por un total de seis (4) miembros: 2 representantes de la Dirección de la Empresa y 2 personas de la representación legal de las personas trabajadoras. Su representatividad será paritaria con independencia de que el número de personas integrantes de cada una de las partes.

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

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad -referidas en el apartado 5.1 del mismo-.

A estos efectos, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Elaborar periódicamente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y de aplicación de cada una de las medidas propuestas en el año anterior.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirán, como mínimo, y de manera ordinaria, 1 vez al año, debiendo haberse proporcionado por parte de la Empresa toda la información necesaria respecto a la implantación de las medidas y evolución de los indicadores con, al menos, dos semanas de antelación.

Asimismo, la Empresa designará una persona de contacto de entre los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Dirección de la Compañía para que actúe como persona de referencia en los temas de igualdad.

6.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.

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

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir,

intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)

- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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