

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4011 *Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Setex Aparki, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Setex Aparki, S. A. (código de acuerdo n.º 90100832112017), que fue suscrito con fecha con fecha 6 de febrero de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE SETEX APARKI, S. A.

1. Introducción

1.1 Presentación de la empresa.

Los inicios del Grupo se remontan al año 1967, siendo en 1984, cuando se constituye la sociedad Setex Aparki, S. A., con objeto de centrar su actividad en la prestación de servicios de regulación del estacionamiento, retirada de vehículos, gestión de aparcamientos, así como cualquiera otros, relacionados con la movilidad, tanto a entidades públicas como a privadas.

Actualmente, presta servicio en 22 ciudades de 9 Comunidades Autónomas, teniendo establecidas sus oficinas centrales en la calle Zurbano, 76, bajo de Madrid, C.P. 28010.

Está en posesión del certificado de gestión de calidad y gestión medioambiental según normas ISO 9001 e ISO 14001 así como en OSHAS de Prevención de riesgos laborales.

1.2 Marco legal en el que se enmarcan los planes.

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra

la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (en adelante RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El plan de Igualdad de Setex Aparki SA, tiene como fin alcanzar esos objetivos, dando cumplimiento a la legislación de aplicación en vigor.

1.3 Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de la Dirección con el principio de igualdad, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato) sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El compromiso de Setex Aparki, S.A con la igualdad de oportunidades parte de la premisa de proporcionar puestos de trabajo libres de toda discriminación y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.4 Características generales del Plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y de estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, representación de los trabajadores y las trabajadoras y personal).

- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo, a partir de su seguimiento y evaluación.

– Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

– Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa:

Para la elaboración del Plan de igualdad de Setex Aparki se ha realizado un diagnóstico de la situación, con el fin de conocer la posición de las mujeres y hombres en la empresa y sus condiciones de trabajo y detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

– Programa de Actuación:

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las desigualdades de género detectadas. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

– Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan:

A través de una Comisión creada al efecto, integrada por las personas designadas por cada parte, para evaluar la consecución de los objetivos y medidas, resultados e impacto del Plan de igualdad en la empresa.

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

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea una doble estrategia, señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), para conseguir esa efectividad:

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

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna. Se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se ordena en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan para cada una de las siguientes áreas:

1. Acceso, selección y contratación.
2. Promoción y desarrollo profesional.
3. Formación.
4. Retribuciones.
5. Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Salud laboral.
7. Acoso sexual y/o por razón de sexo.
8. Violencia de género.
9. Comunicación y sensibilización.

3. Definiciones

El Plan de Igualdad de Setex Aparki, S. A, que ha sido negociado por la Dirección de la empresa y la representación sindical de UGT y CCOO, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la Empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y otras de carácter normativo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable o de efecto negativo a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias disciplinarias de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto y darán lugar a través de un sistema eficaz y disuasorio, de la imposición de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva:

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. *Ámbito de aplicación*

El Plan de Igualdad de Setex Aparki, S. A., es de aplicación en todo el territorio español, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Se adjunta la relación de delegaciones actuales de Setex Aparki S. A.

Igualmente, será de aplicación a nuevas delegaciones que la empresa pudiera crear durante la vigencia del presente Plan, en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. *Vigencia*

El presente Plan tiene un periodo de vigencia de 4 años desde su firma, momento en el que deberá ser renovado.

Se mantendrá el contenido del presente Plan, hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, que se empezará a negociar, necesariamente, dentro de los cuatro meses siguientes a la finalización de la vigencia del actual.

6. *Objetivos generales*

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por igual trabajo y trabajos de igual valor.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.

7. *Medidas*

Acceso, selección y contratación:

Objetivo específico 1.1: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
<p>1. Revisar, y en su caso corregir, los documentos, herramientas de los procedimientos de selección y contratación (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos.) y las prácticas de comunicación para verificar que:</p> <p>1.1 Se adopta un lenguaje no sexista en la difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</p> <p>1.2 Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello, en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas y comunicados de prensa se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexista.</p> <p>1.3 La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexistas.</p>	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Dirección RRHH.	2017

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
2. Aunque es poca la selección y son pocas las contrataciones que se realizan porque las plantillas vienen subrogadas, es necesario que tanto la selección como la contratación que se produzcan se realicen de manera objetiva, se ajuste a la cualificación y competencia de la persona, tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso y herramientas (vacantes, guiones de entrevista, criterios de selección, pruebas, etc.), y la valoración se realice sin tener en cuenta el sexo ni aspectos de contenido personal.	Documento del procedimiento de selección.	Dirección RRHH.	2017
3. Implantar un procedimiento más objetivo posible en la publicación de ofertas de empleo en el que se sigan las pautas y criterios de utilización de un lenguaje no sexista, ni se haga mención al estado civil, familia, hijos,... y si se utilizan imágenes, que sean de hombres y mujeres. Además, en cada oferta de empleo, debe constar el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con compromiso/número total de ofertas publicadas.	Dirección RRHH.	2017
4. Realizar una comunicación interna a las delegaciones sobre el procedimiento anterior de publicación de ofertas de empleo que contenga los criterios y recomendaciones para la selección, contratación y promoción de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Comunicaciones realizadas.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017
5. Facilitar a la Comisión de Seguimiento anualmente ofertas realizadas, en ese periodo, para comprobar los requisitos 1.1, 1.2, 1.3, 1.4.	Mail de comunicación.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017
6. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones, puestos y tipo de contrato, de los procesos de selección y el resultado de los mismos para su traslado a la Comisión de seguimiento anualmente.	N.º de candidaturas por sexo, presentadas, seleccionadas y contratadas según delegación, puesto y tipo de contrato.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017

Objetivo específico 1.2: Al venir las plantillas subrogadas se entiende que la contratación es escasa, pero de existir se promoverá la selección y contratación de mujeres cuando estas sean el sexo menos representado en el puesto a cubrir, con la finalidad de equilibrar la plantilla.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Como principio general, fomentar la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos y puestos y específicamente mujeres, en los que estén subrepresentadas.	Número de mujeres y hombres contratados según puesto, grupo y delegación/Número de personas contratadas.	Dirección RRHH y Delegaciones.	2017
2. Adoptar la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, sea contratada una mujer en las vacantes de puestos en los que o no hay mujeres o están subrepresentadas.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas.	Dirección RRHH y Delegaciones.	2017
3. Publicar las vacantes cuando se produzcan, con especificación de sus condiciones (puesto, tipo de contrato, jornada, etc.) en los medios de comunicación de la empresa (tabloneros de cada delegación) y en los futuros que se implanten.	Número de vacantes publicadas.	Dirección RRHH y Delegaciones.	2017

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
4. Difundir, a través de comunicaciones internas, la participación de mujeres que desempeñen funciones masculinizadas de la empresa como por ejemplo, de gruista (campaña de información interna para motivar e impulsar la movilidad de las trabajadoras a puestos y grupos profesionales en los que están infra representadas.	Comunicado en Delegaciones.	Dirección RRHH.	2017
5. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades.	Dirección RRHH.	Anual
6. Disponer de información estadística de la distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, tipo de contrato, jornada y delegaciones, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos, tipos de contrato y delegaciones.	Dirección RRHH.	Anual

Objetivo específico 1.3: Garantizar principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, así como el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres, haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Dirección RRHH.	2017
2. Fomentar la contratación y la estabilidad en el empleo. Para ello, tendrán derecho preferente a pasar a contratación indefinida ordinaria las personas con contrato temporal y los fijos-discontinuos.	N.º de transformaciones de eventuales en fijos discontinuos	Dirección RRHH.	2017
3. Adoptar la medida de acción positiva para que en los casos de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las trabajadoras con contrato a tiempo parcial que quieran ampliar su jornada.	N.º de veces aplicada la acción positiva	Dirección RRHH.	2017
4. Cuando las vacantes no se hayan podido cubrir internamente, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia se dará prioridad a las personas desempleadas frente a las que estén en mejora de empleo.	N.º de vacantes cubiertas mediante contratación externa/total de vacantes	Dirección RRHH.	2017
5. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales o fijos discontinuos en indefinidos desagregados por sexo y los de transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.	N.º de transformaciones de contratos temporales en indefinidos. N.º de transformaciones de contratos tiempo parcial a completo. N.º de aumento de jornada.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017

Promoción y ascenso profesional:

Objetivo específico 2.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo, público y estándar. Fomentar la promoción de mujeres y eliminar las barreras que dificultan su promoción.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Establecer el principio general, por el que se prioriza la promoción interna antes de acudir a la contratación externa: solo se acudirá a la contratación externa cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.	N.º de vacantes convocadas/N.º promociones internas/N.º contrataciones externas.	Dirección RRHH.	2017
2. Consensuar e implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, no sexistas, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas, en el que participe la RLT.	Procedimiento creado.	Dirección RRHH.	2017
3. En la publicación de vacante aparecerán los requisitos y criterios de cualificación y competencias para el desempeño del puesto a cubrir.	N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas.	Dirección RRHH.	2017
4. Chequear y acreditar la publicación de las vacantes.	Verificación de la publicación de vacantes realizada.	Dirección RRHH.	2017
5. Posibilitar que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar (por ejemplo, y en su caso, en entrevistas o en evaluación).	Análisis de solicitudes mostradas.	Dirección RRHH.	2017
6. Recoger y sistematizar información estadística, para su análisis e información anual a la Comisión de seguimiento, sobre los procesos de selección para las diferentes promociones.	Número de personas según el sexo seleccionadas/número de personas promocionadas según el sexo, grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017
7. Informar a la Comisión de seguimiento de las vacantes cubiertas externa e internamente según el sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada y perfil requerido.	N.º de vacantes cubiertas internamente según sexo, grupo profesional, puesto, tipo de contrato y jornada, perfil de competencias exigido y delegación/ N.º vacantes convocadas.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017
8. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que o no hay mujeres o están infra representadas (y/o suponen una mejora retributiva).	N.º de veces que se ha aplicado la acción positiva. N.º de mujeres que han promocionado en puestos.	Dirección RRHH.	2017

Formación (para la igualdad):

Objetivo específico 3.1: Formar y sensibilizar 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 y comunicación.

Medidas	Evidencias	Persona responsable	Calendario inicio
1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas, en materia de igualdad de oportunidades y prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación y personal encargado de cada departamento o delegación. El objetivo de esta formación es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, que las personas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias y eliminar los estereotipos de género que puedan condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.	N.º de personas formadas en igualdad según delegación y categoría/ puesto de trabajo/Número de personas de cada categoría. Número de personas formadas desagregadas por sexo y evaluación de participantes.	Responsable Formación.	2018
2. Dentro de las acciones formativas, impartir formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.	N.º de cursos con módulo de igualdad/ N.º de cursos impartidos.	Responsable Formación.	2018
3. Dentro de las acciones formativas, fomentar la formación de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	N.º de personas formadas/N.º de personas que componen la Comisión.	Responsable Formación.	2018
4. Facilitar el acceso a la plantilla de acciones formativas diferentes a las de su puesto para favorecer su desarrollo profesional. Se promoverá la incorporación de mujeres a las acciones vinculadas a puestos técnicos y de responsabilidad.	Número de mujeres y hombres formados en acciones formativas distintas a las de su puesto. Número de acciones formativas solicitadas/números de acciones formativas concedidas desagregadas por sexo.	Responsable Formación.	2018
5. Informar a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación específico de igualdad, su grado de ejecución, contenido, duración, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo.	Responsable Formación.	2018

Objetivo específico 3.2: Garantizar que la formación en la empresa es accesible y contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades, y al equilibrio en la clasificación profesional.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de los trabajadores y trabajadoras, sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción, relacionadas con sus funciones laborales.	Establecer sistemática para la detección de necesidades de formación. Analítica de los cuestionarios de la formación recibida.	Responsable Formación.	2018

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
2. Comunicar el plan de formación de la empresa, para promover el conocimiento de las acciones formativas en todas las delegaciones, garantizar la igualdad de oportunidades, incluyendo los criterios de acceso a cada una de las acciones, de todos los puestos y grupos profesionales, utilizando los canales de comunicación internos y los nuevos que se puedan implantar.	Plan de formación comunicado.	Responsable Formación.	2018
3. La valoración de los candidatos y candidatas por la persona encargada de asignar la formación se registrará por principios de valoración objetiva, criterios cuantificables, públicos y transparentes.	Principios de valoración aplicados.	Responsable Formación.	2018
4. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a los trabajadores y las trabajadoras que se incorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad, excedencias y bajas de larga duración, cuando se requiera porque se hayan producido cambios organizativos, de funcionamiento, sistemas o procedimientos.	N.º de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ N.º de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan	Responsable Formación.	2018
5. Informar a la Comisión de Seguimiento y a los Comités de empresa, sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, según categoría y puesto de trabajo, tipo de curso, número de horas y la información proporcionada a la plantilla para su participación en las acciones formativas.	Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida número de participantes en las acciones formativas según categoría/puesto desagregado por sexo y tipo de formación. Número de horas formativas por tipo de formación y desagregado por sexo. Número de acciones formativas dentro/ fuera de la jornada laboral desagregado por sexo.	Responsable Formación.	2018

Retribución:

Objetivo específico 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Realizar un estudio salarial por delegaciones, puesto de trabajo y grupos profesionales, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, incluyendo el salario variable, así como los criterios para su percepción.	Informe de análisis de la estructura salarial y brecha salarial.	Dirección RRHH.	2018-2019
2. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que en un plazo determinado, las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Correcciones realizadas.	Dirección RRHH.	2018-2019

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
3. Aportar a la Comisión de seguimiento la información sobre los criterios para la atribución de salarios en las diferentes categorías profesionales.	Información aportada.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2018-2019
4. Facilitar a la Comisión de seguimiento anualmente, información sobre las retribuciones medias según delegación, categorías profesionales, puesto y sexo con el objetivo de hacer un seguimiento periódico de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.	Retribuciones fijas y variable de mujeres y hombres según delegación, categorías profesionales, puesto y sexo/brecha salarial. Valoración de puestos de trabajo realizada.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2018-2019

Conciliación de la vida profesional, personal y familiar y corresponsabilidad:

Objetivo específico 5.1: Garantizar, adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Garantizar, como principio general, que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaban de permisos de conciliación que acceden a la formación. N.º personas promocionadas por sexo y tipo de jornada (reducción jornada, tiempo parcial y tiempo completo).	Dirección RRHH.	2017-2018
2. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y delegación para su traslado a la Comisión de Seguimiento con el objetivo de conocer el reparto por sexos de las responsabilidades familiares y detectar cualquier aspecto que esté limitando su solicitud y/o disfrute.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	Dirección RRHH.	2017-2018
3. Informar, a través de los canales de comunicación internos, de los permisos y licencias que garantiza la ley, los convenios de aplicación en materia de conciliación y el Plan de Igualdad, destacando que estos son para mujeres y para hombres con la finalidad de incentivar su disfrute entre la plantilla masculina.	Comunicaciones realizadas.	Dirección RRHH.	2017-2018
4. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras y trabajadores en tratamientos de reproducción asistida, prestados por la sanidad pública.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018
5. Dar preferencia a la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de este cambio sea por cuidado de menores o familiares de primer grado, siempre que haya un puesto disponible, adaptando sus condiciones laborales al convenio en vigor en el centro de destino.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
6. Dar preferencia en la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as o divorciados/as, o cuya guarda y custodia recaiga en uno de los progenitores, siempre que haya un puesto disponible, adaptando sus condiciones laborales al convenio en vigor en el centro de destino.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018
7. Facilitar la tramitación de solicitud de prestaciones y permisos, concediendo un día una vez al año para acudir a consulta médica fuera de su comunidad autónoma, para los padres o tutores de menores de 18 años con enfermedades graves según (las recogidas en el RD 114/2011).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018
8. Posibilitar la acumulación de la reducción de jornada para progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente, con hijos con enfermedad grave según (RD 1148/2011).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018
9. Podrá optarse por la acumulación de las horas de lactancia en 15 días naturales. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018
10. Permiso retribuido para el trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo (Nuevo en ET).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2017-2018

Objetivo específico 5.2: Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla, contemplando el cuidado como un derecho y un deber igual, de mujeres y hombres.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Fomentar la información y la sensibilización dirigida específicamente a los trabajadores, reforzando la idea de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.	Información Interna.	Dirección RRHH.	2017-2018

Salud laboral:

Objetivo específico 6.1: Introducir la dimensión de género en la política de prevención y salud laboral.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género, de manera que se pueda determinar cómo pueden afectar a hombres y mujeres y, en consecuencia, prevenir riesgos vinculados al sexo.	Procedimiento revisado.	Dpto. Prevención.	2017-20108
2. Revisar periódicamente el Plan de prevención y la evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la de riesgos psicosociales, en todos los centros.	Plan revisado	Dpto. Prevención.	2017-20108
3. Considerar, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.	Variable sexo, incluida en los planes de prevención.	Dpto. Prevención.	2017-20108
4. Revisar, y en su caso mejorar, el procedimiento para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, los puestos exentos de riesgos, así como de las medidas preventivas contempladas.	Documento de evaluación del riesgo por embarazo y lactancia de los puestos.	Dpto. Prevención.	2017-20108
5. Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dpto. Prevención.	2017-20108
6. Garantizar y vigilar el cumplimiento del procedimiento, una vez revisado en la comisión de seguimiento.	N.º de incumplimiento	Dpto. Prevención.	2017-20108
7. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ Número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Dpto. Prevención.	2017-20108
8. Dotar, conforme a lo indicado por el Servicio de prevención ajeno, de los elementos necesarios para las embarazadas que presten servicios.	Copia a la Comisión de Seguimiento del Plan de Prevención donde se recoja.	Dpto. Prevención.	2017-20108
9. Informar a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según puesto de trabajo, departamento, área y grupo profesional, incidiendo en los masculinizados y feminizados de la empresa.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento	Dpto. Prevención.	2017-20108
10. Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la valoración en caso de que colectivos específicos ocuparan dicho puesto (embarazadas, en periodo de lactancia natural, menores...).	Evaluación de riesgos por puesto entregada	Dpto. Prevención.	2017-20108

Acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivo específico 7.1: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Revisar el protocolo existente de prevención y actuación ante el acoso (sexual y por razón de sexo), con la Comisión de igualdad para facilitar la detección y corrección de incidencias.	Protocolo negociado e implantado.	Dirección RRHH.	2018
2. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Dirección RRHH.	2018
3. Incluir el Protocolo aplicable en el Plan de igualdad, al objeto de facilitar la información, lectura y comprensión de los trabajadores y las trabajadoras.	Protocolo adjuntado al Plan.	Dirección RRHH.	2018
4. Fomentar la sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos los establecidos en el Protocolo: los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, las fases y los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el régimen disciplinario como falta muy grave.	Difusión realizada/ Número de comunicaciones realizadas.	Dirección RRHH.	2018
5. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Responsable Formación.	2018
6. Informar a los delegados y delegadas de prevención, así como a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas/ N.º total de delegados y delegadas de prevención y de la Comisión seguimiento formadas.	Dirección RRHH y Responsable Formación.	2018
7. Realizar acciones formativas dirigida a personal de mando, de jefatura de delegación, etc., sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo (información legal sobre la materia y el protocolo para la solución de conflictos, entre otra).	N.º de cursos y personas formadas.	Responsable Formación.	2018
8. Hacer un seguimiento periódico sobre el funcionamiento y aplicación del Protocolo de acoso, para su actualización y mejora de considerarse necesario.	Informe de resultados de la aplicación del protocolo.	Dirección RRHH.	2018
9. Informar a la comisión de seguimiento anualmente, sobre los procesos de actuación iniciados, según tipología, solución determinada, denuncias archivadas y medidas cautelares y sancionadoras impuestas, según delegación.	Informe por curso escolar acoso: N.º de denuncias archivadas/N.º de denuncias N.º de denuncias resueltas/ N.º total de denuncias x tipo de resolución.	Dirección RRHH.	2018
10. Establecer el acoso sexual como falta grave, que conlleva las debidas sanciones si no existiese en convenio colectivo.	Informe indicando el acoso como falta grave.	Dirección RRHH.	2018

Violencia de género:

Objetivo específico 8.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Difundir a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Control de la difusión.	Dirección RRHH.	2018
2. Favorecer, el traslado de centro que permita la protección a la víctima de violencia de género acreditada.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2018
3. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, se procederá, conforme a lo dispuesto en Convenio Colectivo, a facilitar la concesión de anticipos para paliar los gastos de desplazamiento o traslado.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2018
4. Considerar como faltas justificadas, las que se acrediten como motivadas por la situación de violencia, concretamente asistencia a juzgados, comisaria o servicios asistenciales.	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2018
5. Facilitar la concreción horaria dentro de la jornada, como cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2018
6. Facilitar la posibilidad de desplazamientos temporales a otro centro de trabajo, que permita la protección a la víctima de violencia de género acreditada.	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dirección RRHH.	2018
7. Difundir de forma específica el 25 de noviembre, Día contra la violencia de género, y difundir los servicios de ayuda a las víctimas.	Registro de la difusión.	Dirección RRHH.	2018

Comunicación:

Objetivo específico 9.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres, garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles a toda la plantilla y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
1. Revisar y en su caso corregir, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.), que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género en las funciones, puestos y grupos profesionales de la empresa.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista N.º de canales revisados/ N.º total de canales.	Dirección RRHH y Dpto. Calidad.	2017
2. Realizar una comunicación interna, periódica, sobre comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso de lenguaje en la empresa.	Comunicación realizada.	Dirección RRHH.	2017
3. Informar a la plantilla sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los medios de comunicación internos existentes y los nuevos que se creen.	Comunicación realizada.	Dirección RRHH.	2017

Medidas	Evidencias	Área responsable	Calendario inicio
4. Crear un espacio específico de igualdad en los tablones de anuncios en las delegaciones, con información actualizada del Plan de igualdad, acciones formativas, protocolo de acoso, el de prevención riesgos durante el embarazo y la lactancia y cualquier otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras en esta materia.	Tablones con espacio para Plan de Igualdad.	Dpto. Calidad y Delegaciones.	2017
5. La empresa designará en su organigrama la persona que realizará las funciones de interlocución con los trabajadores para coordinar cualquier asunto relacionado con esta materia.	Persona designada.	Presidente.	2017
6. Publicar, editar y repartir un ejemplar del plan de igualdad firmado a cada trabajador/a.	Hoja de comunicación a la plantilla.	Dpto. Calidad y Delegaciones.	2017

8. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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 y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

La fase de seguimiento se realizará periódicamente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión se constituirá en los dos meses siguiente de la firma del mismo.

Composición:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Setex Aparki será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de x representantes de la empresa y x de la parte sindical, que serán designados/as los firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: 2 representantes.

Por la parte sindical:

UGT:

CCOO:

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as, con un máximo de un asesor/ a en cada reunión.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones de la Comisión:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe intermedio y final que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

- Atribuciones generales de la Comisión.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento cuatrimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

– Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

En la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a la mitad de la vigencia y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de la vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística desagregada por sexos y delegación, establecida en los indicadores de seguimiento acordados para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y de cambios a incorporar.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro/seis meses durante el primer año de vigencia y cada seis meses los siguientes con carácter ordinario.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en 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 para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Solución extrajudicial de conflictos:

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).