

PLAN DE IGUALDAD ELEROC SERVICIOS S.L.



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
ESTRUCTURA	5
DEFINICIONES.....	7
ÁMBITOS DE APLICACIÓN	10
VIGENCIA	10
OBJETIVOS GENERALES.....	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
MEDIDAS.....	14
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	44
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	44

INTRODUCCIÓN

Eleroc Servicios SL es una empresa que presta servicios a sus clientes, enmarcados en el sector de Servicios. La empresa forma parte Grupo Osga, una compañía con presencia nacional y una experiencia de más de 21

años en el mercado. El know-how adquirido, así como la clara orientación al cliente y el compromiso con la mejora constante, la innovación y, especialmente, con las personas, hacen de esta compañía un referente en su sector, lo que la ha llevado a recibir múltiples reconocimientos tanto por su eficiencia empresarial, como por sus valores y compromiso, especialmente manifestado a través de la generación de oportunidades de empleo para personas pertenecientes a colectivos vulnerables.

La empresa viene desarrollando una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad y la inclusión, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

El presente Plan de Igualdad se enmarca dentro de este compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación

En las Políticas que marcan y rigen el funcionamiento de las Compañías se recoge el compromiso del Grupo Osga con el Principio de Igualdad de Oportunidades y no discriminación

Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOI, se ha realizado por expertos en la materia un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.

Suscriben y firman el presente Plan de Igualdad de ELEROC SERVICIOS SL las siguientes partes:

La Dirección de las Empresa

La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Unión General de Trabajadores

La Federación de Construcción y Servicios de CC.OO.

Marco legal en el que se encuadran los planes.

La igualdad entre los géneros 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 Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ELEROC SL tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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 (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.

En el mismo sentido y en aras a lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres, así como, para potenciar la conciliación de la vida laboral y familiar, se han establecido reformas legislativas en diversos órdenes a través, entre otras normas, del Real Decreto Legislativo 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.

Asimismo, en aras a dotar de una mayor protección social y garantías en las relaciones laborales respecto de aquellas mujeres víctimas de violencia de género resulta necesario hacer referencia a Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aspectos que, igualmente, han sido tenidos en consideración en el presente Plan de Igualdad.

Compromiso de la empresa con la igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este 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.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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.

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 una 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, parte social y conjunto de la plantilla).

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.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de ELEROC SERVICIOS, SL se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. 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 y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. 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 las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

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

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la 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, esto es, 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 estructura en:

- a. OBJETIVOS GENERALES
- b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- c. INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- d. MEDIDAS
- e. PERSONAS RESPONSABLES
- f. PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. PROCESO DE ACCESO Y SELECCION
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. CONTRATACIÓN
4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL
5. FORMACIÓN
6. RETRIBUCIÓN
7. CONDICIONES DE TRABAJO
8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
9. PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO
10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
11. VIOLENCIA DE GÉNERO

DEFINICIONES

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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. (Art. 5 Ley 3/2007).

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. (Art. 43 Ley 3/2007).

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. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización 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. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas 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 responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

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. (Art. 11 Ley 3/2007).

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. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

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. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa ELEROC SERVICIOS, SL en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa. Se extenderá igualmente a aquellas otras sociedades participadas y UTE's presentes o futuras, que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregar durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's y entregando diagnóstico a la comisión de seguimiento.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma, el 23 de enero de 2020.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite nueve meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad refleja el compromiso de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres por razón de sexo.
4. Garantizar un sistema retributivo basado en la valoración de méritos y capacidad de aplicación igual para toda la plantilla que asegure la no discriminación por razón de sexo.
5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto. Contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en la empresa.
6. Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
7. Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, así como fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
8. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
9. Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
10. Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
11. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proceso de acceso y selección.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales

Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

Promoción y ascenso profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

Retribución

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género

Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Garantizar la igualdad de condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Comunicación y sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa

Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS

0. Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Crear o nombrar una figura de responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Tendrá que ser una persona que ostente poderes en nombre de la titularidad de la empresa. Se nombrará un titular y un suplente por parte de la empresa.	Persona designada	Dirección RRHH Se nombra como titular a Esther Toledo y como suplente a Aitor Sebastián Se creará un correo electrónico: igualdad@osga.es	A la firma del Plan

1. **Proceso de acceso y selección.**

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
<p>1. Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:</p> <p>1.1. Las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tabloneros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegan por igual a hombres y mujeres.</p> <p>1.2. Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</p> <p>1.3. La denominación, descripción y requisitos de acceso emplean términos e imágenes no sexistas.</p>	Nº de documentos revisados y muestreo	Dirección de RRHH	Anual
<p>2. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	Nº de empresas informadas e información facilitada a las mismas	RESPONSABLE DE RSC	Anual

3. Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”)	Nº de ofertas con estos mensajes incluidos y muestreo	DIRECCION DE RRHH	Anual
4. Eliminar de los documentos de los procesos de selección las cuestiones no relacionadas con el CV y/o el ejercicio del puesto de trabajo.	Documentos utilizados	DIRECCION DE RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.Tender a la eliminación de la segregación horizontal en los puestos y grupos profesionales donde el porcentaje de mujeres sea inferior al de los hombres en la empresa	Nº de mujeres y hombres por grupo profesional y puesto	DIRECCION DE RRHH	Anual
2.Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes, en igualdad de méritos y capacitación.	Nº de vacantes y nº de mujeres y hombres seleccionados	DIRECCION DE RRHH	Anual

<p>3. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén subrepresentadas.</p>	<p>Información facilitada</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>4.Favorecer acuerdos con las autoescuelas en las diferentes localidades para favorecer la entrada de mujeres en puestos masculinizados</p>	<p>Acuerdos establecidos y mujeres que optan a sacarse el carnet</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>Anual</p>

2. Clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T. Respetando en todo caso la definición establecida en el Convenio colectivo de aplicación.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales	Dirección de RRHH	Anual
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutras	Dirección de RRHH	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas.	Dirección de RRHH	Anual

3.Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Nº de mujeres y hombres con contratos indefinidos. Nº de conversiones	DIRECCION RRHH/DIRECTORES RESTO DE AREAS	Anual

<p>2. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.</p>	<p>Nº de candidaturas seleccionadas y nº de candidaturas contratadas por sexo</p>	<p>DIRECCION RRHH/DIRECTORES RESTO DE AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>3. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado (proponer cómo se puede verificarla información).</p>	<p>Información facilitada. Muestreo.</p>	<p>DEPARTAMENTO DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>4. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma preferente con personal interno del sexo infrarrepresentado o con jornadas inferiores en la categoría profesional a cubrir, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres a los que se aumenta jornada y nº de mujeres y hombres contratados</p>	<p>DIRECCION RRHH/DIRECTORES RESTO DE AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>5. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a las altas y bajas, la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la</p>	<p>Nº de mujeres y hombres transformados de contrato temporal a indefinido y de parcial a completo. Nº de mujeres y hombres que han</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y RESPONSABLE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL</p>	<p>Anual</p>

transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	solicitado aumento de jornada y concesiones		
--	---	--	--

4.Promoción y ascenso profesional

<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
<p>1. Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>

<p>2. Aplicar cambios en la organización de las funciones de los niveles superiores al personal de coordinación, para que los trabajadores y trabajadoras con jornada a tiempo parcial puedan promocionar a dichos grupos.</p>	<p>Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>3. Garantizar que el personal perteneciente al sexo infrarrepresentado pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno de dicho sexo frente a la contratación externa.</p>	<p>Nº de vacantes cubiertas por contratación interna y por contratación externa</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS</p>	<p>Anual</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas	Nº de acciones positivas. Nº de mujeres promocionadas	DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS	Anual
2.Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras, para lo que se realizará una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	Contenido de la campaña	DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS	Anual
3. Intentar mediante la información e invitación Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de las mujeres.	Nº de mujeres y hombres en la formación de puestos masculinizados	DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS	
4.Intentar mediante la información e invitación una participación mínima de mujeres, en los cursos específicos para	Nº de mujeres formadas en cursos específicos y nº de	DIRECCION DE RRHH Y	Anual

acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	mujeres promovidas	DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS	
5.A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa en igualdad de condiciones y capacitación. Las promociones a grupos superiores al de encargado general implicaran un cambio de Cif dentro del Grupo vía subrogación que deberá ser aceptado como condición imprescindible por parte del trabajador/a promocionado	Nº de mujeres y hombres promovidos en estas condiciones	DIRECCION DE RRHH Y DIRRECCIONES DE TODAS LAS AREAS	Anual

5. Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	
1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, y a la comisión de seguimiento con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en	Contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a	DIRECCION DE RRHH	Anual

<p>los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.</p>	<p>mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.</p>		
<p>2.Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente y subrogaciones</p>	<p>Nº de mujeres y hombres formados en igualdad</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>3.Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de Directivos, Mandos, Cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras. e informar a la comisión de seguimiento para su revisión.</p>	<p>Contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>4.Incluir módulos de igualdad en las acciones formativas propias del sector.</p>	<p>Nº de veces que se incluye</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional),	Revisión de los criterios	DIRECCION DE RRHH	Anual
2.Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: jardinería, mantenimiento etc., y garantizarla a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenidos de la campaña de difusión	DIRECCION DE RRHH	Anual

<p>3. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.</p>	<p>Nº de horas de formación dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH y DIRECTORES DE TODAS LAS AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>4. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento excedencias y bajas de larga duración.</p>	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>Anual</p>
<p>5. Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en la empresa masculinizados en todas las categorías.</p>	<p>Nº de colaboraciones y descripción de las mismas.</p>	<p>DIRECCION DE RRHH</p>	<p>ANUAL</p>
<p>6. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y procesos de promoción.</p>	<p>Nº de veces que se aplica</p>	<p>DIRECCION DE RRHH y DIRECTORES DE TODAS LAS AREAS</p>	<p>ANUAL</p>

7.Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.	Información trasladada a la plantilla. N° de personas informadas	DIRECCION DE RRHH	ANUAL
8.Hacer una campaña informativa para recoger y estudiar el nivel de estudios de todo el personal	Documentos y medios usados en la campaña	DIRECCION DE RRHH/RESPONSABLE AREA DE ADMINISTRACION DE PERTSONAL	Anual

6. Retribución

Objetivo específico 6.1 Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de genero			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado	RESPONSABLE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	Anual

2.En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
3.Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	DIRECCION DE RRHH Y RESPONSABLE DEL AREA DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	Anual

7.Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Garantizar la Igualdad en las Condiciones de Trabajo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género y sin que atente a la dignidad de las personas	Análisis de la Uniformidad	COMPRAS	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Revisión del protocolo	RESPONSABLE DE PRL	Anual
2.Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	Muestreo de evaluaciones	RESPONSABLE DE PRL	Anual
3.Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Difusión del protocolo	RESPONSABLE DE PRL	Anual
4.Proponer al Servicio de Vigilancia de la Salud contratado que se considere 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 laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	VARIABLES INCLUIDAS	RESPONSABLE DE PRL	Anual
5.Disponer de informe sobre siniestralidad por sexos y categoría.	Informe de siniestralidad desagregado por sexo	RESPONSABLE DE PRL	Anual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación	Elaboración de folletos	Dirección de RRHH y Responsable de Comunicación.	Anual
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, Web, nominas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Información facilitada	Dirección de RRHH y Responsable de Comunicación	Anual
3. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.	Información facilitada	Dirección de RRHH y Responsable de Comunicación	Anual
4. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de personas que se acogen a la medida desagregadas por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual

<p>5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación por categoría y contrato</p>	<p>Responsable de área de administración de personal.</p>	<p>Anual</p>
<p>6. Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.</p>	<p>Estudio realizado</p>	<p>Dirección de RRHH y Responsable de Comunicación</p>	<p>Anual</p>
<p>7. Introducir medidas nuevas detectadas a través de estudio de necesidades.</p>	<p>Nuevas medidas</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>8. Vigilar en la comisión de igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.</p>	<p>Nº de promociones que se han acogido a derechos de conciliación</p>	<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Anual</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
2.Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 si existen vacantes. comprometiéndose la empresa a mediar con otros compañeros y /o negociar con el cliente para generar la misma	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
3.Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
4.Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas de especialistas que en ningún caso puedan hacerse fuera del horario de trabajo a menores 12 años, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual

horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable			
5.Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
6.Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
7.Las personas trabajadoras, que tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad igual o superior al 33%, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
8.Acumulación de lactancia en 15 días naturales, sin perjuicio de los establecido en convenio que mejoren esta medida	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexo	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.3.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes.	Campañas realizadas	DIRECCION DE RRHH Y RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN	Anual
2.El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro si hay vacantes en otro comprometiéndose la empresa a mediar con otros compañeros y /o negociar con el cliente para generar la misma	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
3.Aplicación del permiso corresponsable de lactancia en aplicación del RDL 6/2019	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Revisión del protocolo	DIRECCION DE RRHH	Anual
2.Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido y contenidos del mismo	RESPONSABLE PRL	Anual
3.Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada y contenido de la misma	RESPONSABLE PRL	Anual
4.El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Nº de casos desagregados por sexo	DIRECCION RRHH	Anual
5.Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada y contenido de la misma	DIRECCION RRHH	Anual

10. Comunicación y sensibilización

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones.	Canales establecidos	DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION	Anual
2.Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formación realizada	DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION	Anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	PLAZOS
1.Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Nº de mujeres y hombres informados	DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION	Anual

<p>2.Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcada por la Comisión.</p>	<p>Campaña y contenido de la misma</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>3.Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.</p>	<p>Espacio introducido</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>4.Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.</p>	<p>Espacio introducido</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>5.Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.</p>	<p>Muestreo</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>6.Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.</p>	<p>Nº de empresas informadas y documento informativo</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>
<p>7.Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa</p>	<p>Difusión del nombramiento</p>	<p>DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION</p>	<p>Anual</p>

para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.			
8.La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento trimestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Muestreo	DIRECCION DE RRHH	Anual
9.Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Documento editado, campaña y contenido de la misma	DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION	Anual

11.. Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZOS
1.Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Información trasladada	DIRECCION DE RRHH /RESPONSABLE DE COMUNICACION	Anual
2.La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar de acuerdo con lo establecido en el art 23 de la Ley	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Jurídico	Anual

Orgánica 1/2004 según modificación del RD 9/2018			
3.Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género. art 21 de la Ley Orgánica 1/2004	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
4.Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. . La trabajadora deberá solicitar los 18 meses desde el inicio, sino quedará limitado a lo establecido en la norma	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual
5.No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de la violencia de género, según lo establecido c en el art 21.4 de la ley orgánica 1/2004 según modificación del RD 9/2018on independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS	Anual

<p>6.No computarán como absentismo a efectos de despido individual por causas objetivas en los términos del artículo 52 d) del ET, las ausencias justificadas según lo establecido en las normas de aplicación y la jurisprudencia.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>7.En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 5 días como mínimo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>DIRECCION DE RRHH Y DIRECTORES DE RESTO DE AREAS</p>	<p>Anual</p>
<p>8.La empresa concederá una ayuda económica en el caso de movilidad geográfica definitiva a determinar la cuantía en cada caso a través de la Fundación Osga Reintegra teniendo en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>Zona geográfica de movilidad</p> <p>Necesidad de acceso a vivienda</p> <p>Responsabilidades familiares</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Órganos de Dirección de la Fundación</p>	<p>En la primera reunión semestral se hablará la posibilidad de ampliar esta medida a las trabajadoras que deban extinguir el contrato</p>
<p>9.La empresa utilizara sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo</p>	<p>Nº de veces</p>	<p>Comité de Dirección</p>	<p>Anual</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1.Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña realizada	DIRECCION RRHH/RESPONSABLE COMUNICACION	Anual
2.Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboración establecida	DIRECCION DE RRHH	Anual
3.Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboración establecida y nº de personas contratadas	DIRECCION DE RRHH	Anual

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 ELEROC SL, 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 regularmente de manera programada 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.

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.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ELEROC SL. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ELEROC SL será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 4 representantes de la empresa y 4 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

4 representantes

Por la parte sindical:

2 representantes CCOO

2 representantes UGT

Tanto la empresa como cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual 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.

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 trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

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.

Concretamente, 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 al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su 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.

Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

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 centro de trabajo, establecida en los criterios 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 los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada cuatro 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. Dichas 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.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

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.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y las trabajadoras.

La persona responsable-coordinadora designada o persona en quien ella delegue será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

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

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).