

I PLAN DE IGUALDAD
SALZILLO SEGURIDAD, S.A.



1. PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS.

A. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

B. LEGISLACIÓN REGULADORA

C. GLOSARIO DE TÉRMINOS

D. ÁREAS DE ACTUACIÓN

I. Partes que lo conciertan. Comisión de Negociación.

II. Ámbito personal, territorial y temporal.

III. Informe del Diagnóstico de situación.

IV. Resultados Auditoría retributiva. Valoración puestos de trabajo y retribución en equidad.

V. Objetivos Generales y Objetivos Específicos, Cuantitativos y Cualitativos.

VI. Principales Líneas Estratégicas del I Plan.

2. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES. RECURSOS ASOCIADOS.

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.

A. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

B. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

C. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN: COMISIÓN DE IGUALDAD

D. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

E. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

4. ANEXOS.

Anexo I – Protocolo prevención acoso y por razón de sexo.

Anexo II – Hoja estadística datos I Plan de Igualdad.

Anexo III – Compromiso de la mercantil con la Igualdad de género y oportunidades.

Anexo IV- Anexo IV - Acta delegación registro del Plan de Igualdad.

Anexo V - Acta aprobación Plan y Anexo II.

1. INTRODUCCIÓN, PRINCIPIOS RECTORES Y OBJETIVOS.

A. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

Independientemente de la obligatoriedad o no de implantar un Plan de Igualdad que establece la Ley de Igualdad, el acometer medidas de igualdad efectiva en el trabajo constituye un ejercicio empresarial necesario, sin perjuicio de las ventajas inmediatas, mejorar la imagen y la competitividad en el mercado, incrementar el compromiso personal de trabajadoras y trabajadores beneficiarias y beneficiarios por las medidas de conciliación de su vida laboral y personal, atraer personal altamente cualificado, etc.

Salzillo Seguridad considera que las empresas que incorporan la igualdad de oportunidades en sus organizaciones obtienen mejores resultados.

La igualdad de oportunidades ha demostrado ser una garantía de calidad y de mejora del clima laboral, haciendo más rentable la empresa. La igualdad de oportunidades, en definitiva, ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respete los derechos del personal trabajador fomentando su integración en la empresa en igualdad de condiciones.

Cuando hablamos de compromiso de las empresas con la igualdad hacemos referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Salzillo Seguridad decide comprometerse con la igualdad de oportunidades e incorporar transversalmente la perspectiva de género dentro de su organización, e inicia un camino que no tiene retorno. Hablar de incorporar la igualdad en una empresa supone plantear un reto de cambio cultural y estructural dentro de la organización que afecta a las decisiones estratégicas de la empresa. No obstante, la Organización ya trabaja desde hace años con esta filosofía de trabajo igualitario y con perspectiva de género en sus actuaciones.

Es por ello que el compromiso de la empresa es firme y consciente desde el inicio, de un camino de cambios con perspectiva de género, que tiene sus dificultades, pero que es posible y además enormemente positivo para sentar los cimientos de una empresa más sostenible, éticamente más responsable y económicamente más productiva, rentable y competitiva, acorde con el resto de las políticas de la organización, como ya veremos más adelante.

Un análisis de situación con perspectiva de género, realizado con rigor en la empresa, va a precisar la revisión de procedimientos, gestión de personal y recursos, decisiones estratégicas... y eso requiere compromiso de la dirección de la empresa con el cambio, la implicación de la representación sindical y

la participación de sus trabajadoras y trabajadores, siguiendo todo un planeamiento estratégico del cambio, la aplicación de recursos humanos y económicos, y la puesta en marcha de metodologías de trabajo especializadas.

El proceso de integración de la igualdad de oportunidades en esta organización se enfoca fundamentalmente en la política de gestión de recursos humanos dado que está relacionada directamente con las personas. Sin embargo, como eje transversal, deberá incluirse en políticas tales como las de comunicación, marketing y publicidad (por ejemplo, no utilizando lenguaje ni imágenes sexistas).

Materialización del compromiso de la empresa

La voluntad de la Dirección de la empresa de trabajar por la igualdad de oportunidades debe materializarse de forma clara y concisa. Esto empieza por reconocer la igualdad como principio básico transversal de la organización. Desde la Organización se formalizó el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades en un documento corporativo de fecha 12 de marzo de 2021.

Como **Anexo I** se adjunta el Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, como **Anexo II**, la Hoja de Datos Estadísticos, y como **Anexo III**, el compromiso de la empresa.

B. LEGISLACIÓN REGULADORA.

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el BOE la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto, según la redacción dada por el apartado uno del artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo), se establece que, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Destacar la aprobación de los recientes RD 901 y 902/ 2020 de 13 de octubre, sobre Planes de Igualdad y su registro y retribución en Igualdad para Mujeres y Hombres, que regulan todo lo relacionado con el contenido, negociación y registro, entre otras de los Planes de Igualdad, y así mismo, en el RD 902/2020 la igualdad retributiva para puestos de igual valor, con la consiguiente obligación para las empresas de

llevar a cabo una Auditoría Salarial siempre que estén obligados a tener en sus organizaciones Planes de Igualdad.

La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”.

El convenio Colectivo para las Empresas de Seguridad Privada, por su parte, dispone en su artículo octavo: “El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

Y en su artículo octavo bis: “Acoso moral y sexual. De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

Una vez realizado por la Empresa el estudio o diagnóstico de situación previo, e identificadas las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente I Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopte con el respeto de los siguientes principios:

1. Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: la igualdad de trato 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.

2. Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: la discriminación directa por razón de sexo se define como 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad u orden de discriminar directa o indirectamente.

3. Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: la discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a 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.

5. Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Igualmente, el condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

6. Principio de indemnidad frente a represalias: supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

Partiendo de ello, se definen como objetivos del Plan, los siguientes:

A) Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos, materializada en la adopción de políticas de igualdad de oportunidades que fomenten la plena y activa incorporación, permanencia, formación y promoción de las mujeres, de manera que se desarrollen las potencialidades y capacidades del conjunto del personal.

B) Promover adicionalmente medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política de igualdad.

C) Fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización en la Empresa, de los principios y políticas en materia de igualdad.

D) Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación.

E) Promover medidas laborales que apoyen la lucha contra la violencia sexista.

F) Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización y en especial en aquellos en que se encuentren menos representadas, con respeto a los principios de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.

G) Fomentar como valor de la Empresa, el respeto y gestión de la diversidad de personal.

H) Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

I) Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la Empresa y fomentar sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad.

J) Promover que la política de recursos humanos de la Compañía sea acorde con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

K) Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

L) Formar y sensibilizar a todo el personal de la Empresa, y especialmente a los empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.

C. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Acciones positivas: Medidas temporales dirigidas a un grupo determinado con las que se pretenden suprimir y/o prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

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.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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 y ofensivo.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo, porque no hacerlo afecta a las personas que están a nuestro alrededor.

Compatibilización: Equilibrar el tiempo disponible para poder desarrollar dos labores que en un principio pueden resultar incompatibles.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos tanto individuales como colectivos dentro de una organización. Discriminación: Trato desfavorable dado a una persona en razón de su pertenencia a un grupo concreto.

División sexual del trabajo: Se entiende por división sexual del trabajo a la división tradicional del trabajo remunerado (productivo) y no remunerado (reproductivo) entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del ámbito doméstico y de cuidados, y a los hombres la actividad pública y económica.

Estereotipos sociales: Determinan lo que socialmente se acepta como adecuado y conveniente para una persona, en función de sus características.

Igualdad de trato entre hombres y mujeres: Ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Lenguaje sexista: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a uno de los dos sexos. Por ejemplo, es habitual el uso exclusivo de uno de los dos géneros (en general el masculino) para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque sea involuntaria dicha exclusión).

Principio de igualdad: Este principio responde a los derechos que tienen las personas a no ser discriminadas por razón de sexo, raza o religión. Es un derecho fundamental.

Responsabilidad social corporativa: Supone para la empresa, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, de acciones y procedimientos relacionados con las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Roles: Un rol es el “papel” que cada persona asume y expresa en su conducta y en sus relaciones con los demás. Así, el rol de género engloba todas las convicciones y actitudes de hombres y mujeres, en función de su sexo y en consonancia con lo que establecen los estereotipos de género.

Sexismo: Tendencia cultural a considerar que un sexo tiene superioridad sobre otro y a comportarse de acuerdo con esta idea.

Techo de cristal: Barrera indivisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios acerca de sus capacidades profesionales.

D. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

I. Partes que lo conciertan. Comisión de Negociación.

Datos de la comisión negociadora. La comisión de Negociación del I Plan de Igualdad está constituida de manera paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa. Existen dos centros, Madrid y Coruña, en los que no existe RLT por lo que en representación de mis mismos acuden a la Negociación los sindicatos CCOO; UGT y USO.

Los integrantes de la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad son los siguientes:

Por la parte empresarial:

- Dña. Verónica Moreno Cerón.
- Dña. Isabel Vivancos Martínez.
- Dña. Dolores Segorve Castro.

Por la parte social:

- Un miembro, en representación de RLT, sindicato CCOO.
- Un miembro, en representación de RLT, sindicato USO.
- Un miembro, en representación de RLT, sindicato UGT.

Y en representación de los centros de trabajo sin representación sindical:

- Federación de CCOO del Hábitat.
- Federación de FESMC - UGT.
- Federación de FTSP-USO.

En la reunión de la comisión de negociación de fecha, 29 de marzo de 2021, se acordó, entre partes, la constitución de la comisión de negociación del I Plan de Igualdad, y su reglamento de funcionamiento.

II. Ámbito personal, territorial y temporal.

El alcance del I Plan de Igualdad se establece para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, y por tanto es de aplicación a todos sus centros de trabajo, presentes y futuros. La mercantil tiene su sede central en Calle Uruguay, parcela 13, edificio Salzillo Global, complejo Magalia, Polígono industrial oeste, 30820, Alcantarilla Murcia.

El marco temporal de este I Plan de Igualdad se establece por cuatro años, desde la aprobación del mismo por la comisión negociadora, siendo la fecha de la firma 01/02/2022.

Las partes se comprometen a la negociación de un nuevo plan, el II Plan de Igualdad, con seis meses de antelación a la fecha de fin de vigencia del I Plan de igualdad.

III. Informe del diagnóstico de situación.

Este diagnóstico está basado en los datos cuantitativos y cualitativos. Dicho diagnóstico fue presentado a la comisión negociadora el día 5 de julio de 2021, emplazándose a la misma a una nueva reunión, el 22 de septiembre, para posibles subsanaciones o explicación de dudas, y posterior aprobación, la cual se produjo el día 13 de diciembre de 2021.

Como conclusiones avanzadas se contempla en el diagnóstico las siguientes:

SALZILLO SEGURIDAD contaba, a 31/12/2020, con un 13,35% de mujeres en plantilla, siendo el 86,64% de hombres. Observamos, por tanto, una plantilla muy masculinizada, sobre todo en la franja de edad de 45 a 54 años. La presencia de la mujer en la empresa está por debajo de los parámetros normalizados del sector de la seguridad privada.

De las 749 personas, un 69,69% de la plantilla es indefinida a tiempo completo, siendo el 11,49% mujeres y el 88,51% hombres, un 9,48% indefinida a tiempo parcial, siendo el 21,13% mujeres y el 78,87% hombres, un 15,75% temporal a tiempo completo, siendo un 15,25% mujeres y un 84,75% hombres, y un 4,94% temporal a tiempo parcial, siendo un 16,21% mujeres y un 83,78% hombres. Asimismo, existe una mujer con contrato fijo discontinuo.

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Tras el análisis de la información cualitativa y cuantitativa recibida de las personas encargadas de la gestión de Salzillo Seguridad, se concluye que no existen medidas específicas en la empresa para fomentar la incorporación de personas de un sexo u otro en aquellos niveles o puestos de trabajo en los que actualmente existe un desequilibrio en cuanto a representatividad, al menos en términos de proporción general.

Lo que ha llevado a una situación en la que existen determinados puestos de trabajo masculinizados por cuestiones eminentemente sociales y de cultura del sector, y que continúan siendo demandados exclusivamente por hombres, lo cual puede suponer un freno para mujeres que pudieran acceder al puesto, pero que no sienten que las ofertas realizadas vayan dirigidas a ellas.

En cuanto a la contratación, no se han detectado la aplicación de criterios o principios discriminatorios o contrarios a la igualdad de género.

Se establecerá como acción positiva recomendada la incorporación de la mujer a través de las jubilaciones parciales anticipadas, ya que como podemos observar en la siguiente tabla la antigüedad de la plantilla es de más de un 55% de plantilla “envejecida”.

ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En primer lugar, existen determinadas categorías en las que las mujeres no se encuentran representadas, así como en otras categorías la representación femenina se encuentra en una proporción muy inferior a la masculina.

Por otro lado, encontramos un departamento en el que sólo tienen representación las mujeres, es el caso del área de PRL.

A nivel de los departamentos de la Empresa, se encuentran con una representación no equitativa entre hombres y mujeres, pues la presencia masculina es mayor e incluso la única en algunos de ellos.

En cuanto a los grupos profesionales de la Empresa, desagregada por género, se puede observar cómo los grupos de mayor categoría se encuentran ocupados exclusivamente por hombres.

Por lo general, el porcentaje más alto de trabajadoras lo podemos encontrar en los Grupos profesionales de vigilantes, lo que suponen categorías intermedias, estando por tanto las categorías superiores e inferiores ocupadas principalmente por trabajadores varones.

Por lo que hace a la edad, los trabajadores varones se encuentran representados en todas las franjas de edad, encontrándose la mayoría entre los 30 y los 44 años. Mientras que las mujeres se encuentran principalmente en una franja de edad de entre 45 a 54 años.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que en cuanto a la antigüedad en la Empresa encontramos representación masculina en todas las franjas, siendo además mayoritaria frente a la representación femenina. Asimismo, los trabajadores que presentan una mayor antigüedad en la Empresa se encuentran representados por hombres en un 87,71%, mientras que las mujeres únicamente suponen el 12,29% de la plantilla con más de 10 años de antigüedad.

En cualquier caso, resulta relevante conocer que más del 27% de la plantilla femenina tiene más de 6 años de antigüedad en la empresa.

Por último, apuntar la falta de documentación en la empresa de la formación académica de sus colaboradores y colaboradoras.

FORMACIÓN

Los datos facilitados ponen de manifiesto que la empresa trata de proporcionar a todos los empleados y empleadas, con independencia de su género, acceso al Plan de formación que organiza, dado que los cursos ofertados tienen que ver de forma exclusiva con el puesto de trabajo a desempeñar.

Si recordad la obligatoriedad de la formación para el puesto de vigilancia que deberá ser desarrollada con carácter prioritario de manera normal.

Los trabajadores son formados en PRL cuando acceden a la empresa, tal y como establece la normativa vigente.

En 2020 lo hacía una empresa externa de PRL, en 2021, se ha internalizado dicho departamento.

En cuanto al resto de formación, se lleva a cabo a través del reciclaje anual, que es organizado por el jefe de seguridad nacional a través de los delegados de zona, y lo lleva a cabo una empresa de formación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

No se han producido promociones que deban de ser analizadas, y, no existe un sistema reglado o normativa interna en materia de promoción interna que permita realizar una revisión de los criterios utilizados.

POLÍTICA Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Conforme a la configuración actual de la plantilla tan solo existen una categoría profesional en la que se puede realizar una comparación del salario medio percibido por hombres y mujeres. En dicha categoría nos encontramos con una diferencia a favor de los hombres, con una brecha de un 4,38%.

Según la información facilitada por la Empresa, la diferencia salarial entre el personal suele venir dada por los complementos variables, tales como antigüedad y el uso o no de armas, festividad, u horas extraordinarias, así como de diversos complementos propios de la actividad, y sobre los que la Empresa no tiene capacidad actual de acción o modulación, aunque velará a partir de la firma del presente, por su redistribución equitativa entre hombres y mujeres.

CONCILIACIÓN, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En cuanto a las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su plantilla, la Empresa se circunscribe a las medidas que indica la normativa legal y convencional al respecto, sin que, por ejemplo, se haya planteado por el momento ninguna iniciativa que favorezca el ejercicio corresponsable de los derechos en la materia por parte del personal masculino.

El hecho de que existan trabajadores/as que se encuentran en situación de acogerse a las medidas de conciliación existentes y que no hagan uso de dichas medidas de conciliación puede mejorarse con una adecuación de la política de información.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

En el caso de Salzillo Seguridad, como se ha analizado, la infrarrepresentación femenina es especialmente llamativa pues esta infrarrepresentada la mujer en la totalidad de departamentos, con la salvedad de la posición e PRL donde la única posición está ocupada por una mujer.

Resulta claro que esta es una cuestión que sucede en todo el sector en el que se desarrolla la actividad empresarial.

Según la información facilitada por la Empresa, existe una infrarrepresentación femenina en los puestos de trabajo de la misma, debido a que las personas candidatas a estos puestos de trabajo suelen ser hombres.

PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa no cuenta con denuncias por acoso sexual o por razón de sexo entre su plantilla, a fecha actual tiene implementado un protocolo específico para el acoso moral, sexual o por razón de sexo.

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Salzillo Seguridad es una empresa que esta sensibilizada frente a la Igualdad, con mucho camino y con mejoras a aplicar de las que partirá este I Plan de Igualdad.

Salzillo Seguridad es una empresa adherida a la iniciativa de empresas adheridas a una sociedad libre de violencia de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa esta sensibilizada frente a la inserción y protección de las víctimas de violencia de género. Esta adherida al protocolo de empresas por una sociedad libre de violencia de género. Se pueden establecer acciones positivas que mejoren los derechos establecidos por ley para este colectivo.

IV. Resultados Auditoría Retributiva. Valoración de puestos de trabajo y retribución en equidad.

A. EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

En Salzillo Seguridad se ha confeccionado un "manual de calificación", asignándole a cada puesto un número y una retribución. Para su elaboración nos hemos orientado en la herramienta de valoración de puestos de trabajo puesta a disposición por el Ministerio de Igualdad y en la Guía OIT detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos.

Este desarrollo requiere asignar niveles de exigencia para cada factor de modo equitativo, fijándose exclusivamente en las características del puesto, y sin tener en cuenta si dichos puestos están masculinizados o feminizados.

Se ha generado un proceso para analizar y comparar los puestos de trabajo de la organización, y, que nos sirvan de base de un sistema de remuneración, para lo que será necesario los siguientes pasos:

- Determinación de una serie de factores para la valoración. Estos factores se clasificarán en los siguientes:
 - A) funciones y tareas
 - B) formación académica y/o profesional

- C) condiciones profesionales aptitudes y habilidades
- Ponderación de los distintos factores mediante una puntuación. A cada factor se le ha asignado un peso teniendo en cuenta que en la ponderación de factores está garantizada la igualdad y que no todos los factores han de tener el mismo peso.
- Establecimiento de diferentes grados o niveles para cada uno de los factores analizados según la descripción del puesto de trabajo, sin considerar si el puesto esta masculinizado o feminizado.
- Asignación de puntos a los distintos niveles de cada factor. La suma de todos ellos debera de dar el 100% de los puntos.
- Cuantificar las retribuciones adecuadas a cada puesto en base a los datos obtenidos, comparando la puntuación obtenida por cada puesto de trabajo y sus retribuciones. Una vez obtenida la puntuación hemos indicado el salario de cada puesto de trabajo de la organización
- Ante las diferencias encontradas hemos de fijar un sistema de compensación para ajustar las diferencias encontradas y aplicar así la escala obtenida

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

En consecuencia, la empresa ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías profesionales de la empresa, considerando las necesidades organizativas de la misma y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a las 17 posiciones definidas, conforme al valor relativo de las categorías:

1. Direccion General: Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

2. Delegado/Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad.

3. Director Técnico y/o de Operaciones. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de un departamento técnico o de operaciones de la Empresa,

aplicando sus conocimientos a la ejecución de actividades precisas para el cumplimiento de los fines del departamento que dirige.

4. Director de Recursos Humanos/Personal. Es quien, con la titulación adecuada o la experiencia idónea, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal

5. Jefe de Seguridad. Es de quien, dependen los servicios de seguridad y el personal operativo de la Empresa, siendo además el responsable de la preparación profesional del personal operativo habilitado. Debe contar con la habilitación exigida por el Ministerio del Interior.

6. Técnico de Prevención de Nivel Superior. Es el que desempeña las funciones de prevención, evaluación, planificación preventiva y otras a las que se refiere el artículo 37 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, debiendo poseer la formación a la que se refiere este precepto.

7. Delegado-Gerente. Es el trabajador que actúa como máximo representante de Empresa en un ámbito geográfico, funcional o en un área de negocio y asume las funciones de dirección, representación y organización en su ámbito de responsabilidad.

8. Inspector. Es aquel empleado que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a Vigilantes, Conductores y demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe de Servicios correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, encargándose de velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables al personal operativo, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, especialmente en casos de alteración del orden público, de tráfico o accidentes.

9. Coordinador de servicios. Es aquel empleado que, bajo las órdenes directas del Jefe de Servicios, tiene como función la coordinación de uno o más servicios de la empresa, encargándose de la solución de las incidencias que puedan surgir para una mayor eficacia y cumplimiento de los objetivos de los mismos.

10. Vigilante de Seguridad. Es aquel trabajador, que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

11. Administrativos, de 1ª y 2ª: Estas posiciones se encargan de realizar las actividades de soporte y gestión administrativa dentro de su ámbito de especialización, de acuerdo con las directrices e instrucciones de su responsable y a las normas y procedimientos establecidos, con el fin de garantizar el mejor servicio.

12. Analista de sistemas. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas

13. Jefe de Servicios. Es el responsable de planificar, orientar, dirigir, controlar, y dar coherencia al trabajo de la unidad o unidades operativas a su cargo en la Empresa, siendo el responsable de su buena marcha y de la correcta integración con el resto de las unidades operativas.

14. Oficial de Primera. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, y teniendo adquirida una alta cualificación, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

15. Oficial de Segunda. Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad. Es el trabajador que con la acreditación prevista en la normativa de seguridad vigente, realiza con iniciativa y responsabilidad todas las tareas inherentes a las funciones encomendadas a esta actividad, que desempeña en distintos lugares de trabajo en los términos establecidos en el artículo 58.

16. Ordenanza. Es el trabajador al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

17. Guarda rural: (Pesca Marítima, Caza, etc.). Es aquel trabajador que reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las funciones descritas en la misma.

Metodología de valoración: Punto por Factor

Una vez obtenidos todos los puestos de la organización procedemos a explicar la metodología de valoración de puestos de trabajo establecida, orientándonos, como ya se estableció anteriormente, en la metodología de Punto por Factor, ya que es el más aplicado por sus propiedades de objetividad. De hecho, este sistema es evaluado como el más adecuado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, además, considera que la metodología de puntos es la más apropiada para la valoración de puestos en el ámbito de la igualdad. Así lo reconoce la OIT en la guía “Promoción de la Igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos”. Para ellos hemos establecido las siguientes etapas o fases:

A. Elección de los factores y subfactores de valoración de puestos de trabajo.

De acuerdo con la mencionada Guía de la OIT, adaptada a las necesidades de la organización, estos factores a considerar son:

- A) conocimientos y aptitudes
- B) responsabilidades
- C) esfuerzo
- D) condiciones de trabajo

Para cada uno de estos factores se han definido subfactores. A continuación, procedemos a explicar, por cada factor, la definición de sus subfactores:

A) Conocimientos y aptitudes

Formación académica: Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

Aprendizaje/ experiencia: Indica el tiempo mínimo requerido para que, mediante un Plan de formación ordenado, se puedan realizar correctamente las funciones o tareas específicas asignadas por la empresa al puesto de trabajo.

Idiomas: Expresa el conocimiento mínimo de idiomas que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

Conocimiento informático: Indica el nivel de conocimientos informáticos requeridos para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Versatilidad: Valora la capacidad de llevar a cabo funciones de naturaleza distinta

Comunicación: Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para comunicarse con las personas (transmitir información, instrucciones, procedimientos, de forma clara y efectiva).

Relaciones: Indica las aptitudes en relacionarse de forma activa, cara a cara, con otras personas dentro y fuera de la empresa. Se asume que todos los trabajos requieren un mínimo de cortesía, este factor valora la capacidad de motivar, de convencer o de vender.

Destreza en el manejo de equipos y maquinaria: Indica el nivel de conocimientos necesario para instalar, manejar, mantener y reparar equipos y/o maquinaria para el desempeño del puesto de trabajo.

B) Responsabilidad

Mando organizativo: Evalúa la responsabilidad de planificar, organizar, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo ya sean subordinados o colaboradores del ocupante puesto de trabajo, para obtener un buen rendimiento global y clima de trabajo

Iniciativa: Capacidad requerida a la persona trabajadora para obrar con mayor o menor independencia al tomar determinaciones, planear, analizar o escoger entre varias alternativas, considerando el grado de dependencia a las directrices o normas para la ejecución de sus funciones.

Autonomía: Indica el mayor o menor grado de dependencia jerárquica a la que está sujeto el ocupante del puesto de trabajo en el desempeño de sus funciones, dependiendo simultáneamente de más de un superior jerárquico.

Responsabilidad en la información y recursos de la organización: Indica la responsabilidad sobre algún proceso de la empresa (logística, compras, mantenimiento, financiero, etc...) donde se evalúan recursos, equipos, dinero, presupuestos e información.

Responsabilidad en datos: Responsabilidad exigida a la persona trabajadora de no divulgar información conozca por razón de sus funciones. Se ha de considerar el tipo de datos y el perjuicio económico o el conflicto, tanto interno como externo, que su difusión pueda causar a la empresa.

Responsabilidad en la maquinaria: Responsabilidad asumida por el ocupante del puesto de trabajo para prevenir los daños que podría causar a maquinaria, herramientas, instalaciones o productos que utiliza para desempeñar su trabajo.

C) Esfuerzo

Monotonía: Indica si el puesto requiere de tareas repetitivas o monótonas.

Esfuerzo físico: Evalúa el grado de concentración, así como la duración y frecuencia de las tareas que requieren dicha concentración.

Esfuerzo mental: Evalúa el grado de concentración, así como la duración y frecuencia de las tareas que requieren dicha concentración.

Esfuerzo emocional: Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas, ...

Pantallas de visualización: Valora el tiempo de trabajo con pantallas de visualización.

D) CONDICIONES DE TRABAJO

Viajes: Valora el número y circunstancias de los viajes a realizar.

Fines de semana: Valora el trabajo en fines de semana.

Turnos: Valora la rotación de horario y la nocturnidad y/o turnicidad en el puesto de trabajo

Ambientales: exposición a condiciones ambientales (temperatura, ruido, vibraciones, emisiones, etc).

B. Ponderación de los factores y subfactores.

La ponderación de factores se hace de acuerdo con su importancia relativa, ya que éstos no son idénticos en su contribución al desempeño de los puestos.

La ponderación consiste en atribuir a los factores su peso relativo en las comparaciones entre los puestos. Se suele utilizar el peso porcentual con que cada factor será considerado en la valoración de puestos de trabajo. Este porcentaje tendrá una traducción a puntos.

En Salzillo Seguridad se ha establecido la siguiente ponderación de factores:

- A) conocimientos y aptitudes: 30%
- B) responsabilidades: 30%
- C) esfuerzo: 25%
- D) condiciones de trabajo: 15%

C. Establecimiento de grados.

Definido cada factor, hemos determinado el número de grados en que podemos dividirlo. El número de grados lo hemos dividido entre 3 y 6 grados.

Los grados se han definido de forma que cada uno refleja un poco más de dificultad e importancia que el anterior. De tal manera que la expresada por el primero coincida con la de los puestos que menor importancia tienen. Y la expresada por el último, con la de los puestos de mayor importancia, abarcando así entre toda la gama completa del factor que se está analizando.

En la tabla en cada factor se analizan sus grados como se ve en el Excel de AVPT.

D. Estructura Salarial.

Con los valores en puntos para cada puesto de trabajo, según los resultados de la valoración de puestos de trabajo, es posible establecer la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración económica.

Para este análisis se utiliza la relación de sueldos de la organización.

En el Excel de AVPT se establece la estructura salarial según:

1. Grupo profesional y puesto de trabajo con salario base convenio
2. Información por puesto de salario base convenio frente a salario base normalizado real según puntuación obtenida

B. PLAN DE ACTUACION PARA LA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS.

Objetivos

- Comprobar que el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Actuaciones concretas

Como resultado del diagnóstico realizado, Salzillo Seguridad propondrá las siguientes medidas concretas y/o objetivos para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los territorios para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLT de las convocatorias y resultados.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal de la empresa que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Realizar una nueva valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales, siguiendo las indicaciones establecidas en

la auditoria relativas a la contratación por grupo profesional y/o puesto de trabajo y no por estudios que no estén directamente vinculados al puesto en referencia.

- Crear y mantener un registro de promociones único, que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Revisar los procedimientos de promoción interna recogidos en los convenios colectivos y establecer un marco de análisis común.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.

Cronograma, sistema de seguimiento e implementación

Las actuaciones concretas serán revisadas en cada una de las reuniones ordinarias establecidas en el presente plan, o extraordinarias en su caso. Se establecen reuniones ordinarias cada seis meses y extraordinarias cuando las circunstancias así lo determinen. Además, a la mitad de la vigencia del plan deberá de analizarse, junto con el análisis de evolución del plan, un análisis de la situación retributiva de la organización.

Comité de responsabilidad

La persona que deberá de informar de las mismas y de su seguimiento a la comisión de seguimiento y control del plan será la persona Responsable del área de RRHH.

La comisión de seguimiento y control será responsable en su conjunto del seguimiento de las acciones detectadas en la auditoria y de su cumplimiento.

C. CONCLUSIONES.

Analizado el modelo retributivo de la Organización podemos concluir que los trabajadores son contratados por puesto de trabajo directamente vinculado a un grupo y puesto profesional. Tanto la clasificación profesional de la organización, con su correspondiente definición de funciones, como la retribución vinculada a cada uno, desglosada por conceptos salarial obligatorios y voluntarios, y

extrasalariales, este perfectamente definida y regulada en su convenio regulador de aplicación, Convenio Colectivo de Seguridad Privada.

Con relación al registro salarial, la empresa opta por hacer el registro teniendo en cuenta los puestos de igual valor permitiéndole, por un lado, saber con certeza si existe o no desigualdad de salarios entre hombres y mujeres y, por otro lado, saber que considera la empresa puestos de igual valor. Es conveniente recordar que existe desigualdad cuando dos trabajadores que realizan un trabajo de igual valor cobran de manera diferente sin una justificación objetiva para ello.

La única posición de la organización donde podemos analizar la posible diferencia entre géneros es la de Vigilante de Seguridad, existiendo en la misma una brecha, como ya anticipábamos, del 4,38%.

La naturaleza de los conceptos salariales variables, y de voluntaria realización son aquellos en los que se observa una mayor desigualdad retributiva. Si bien puede indicarse que se abonan en función única y exclusivamente de su realización voluntaria, la empresa ha de promover la equidad e igualdad en su percepción mediante las medidas contempladas y expuestas en el presente plan.

V. Objetivos Generales y Objetivos Específicos, Cuantitativos y Cualitativos

Objetivos Generales

Partiendo del objetivo principal de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en Salzillo Seguridad y su ámbito de actuación, con la elaboración del I Plan de Igualdad, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos generales, siempre y cuando las posibilidades de la empresa y sus necesidades así lo permitan:

En cuanto a la plantilla y estructura interna:

- Mejorar las condiciones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad y fomentar la participación activa e igualitaria de los trabajadores y trabajadoras.
- Optimizar y/o mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Dar a conocer a toda la plantilla posibles acciones en pro del equilibrio vida-trabajo en la empresa.
- Con relación al Plan de Formación General de la Organización, incluir formación en perspectiva de género.

- Emplear un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa, persiguiendo como objetivo principal promover la igualdad entre hombres y mujeres.
- Seguir transmitiendo una imagen ajustada a la realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a los grupos de interés.

Objetivos Específicos, Cuantitativos y Cualitativos

Área de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional.

Contenido de la Ley de Igualdad

1. Artículo 5: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.*
2. Artículo 43: *“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”.*

En fecha 8 de marzo de 2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46 Ley de Igualdad, estableciendo la «Infrarrepresentación femenina», entre los aspectos de obligada negociación en el diagnóstico previo a un Plan de igualdad.

Objetivos

- Garantizar procesos de selección y acceso al empleo que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y evite cualquier tipo de discriminación.
- Garantizar que el sistema de promoción profesional aplicado por la empresa es idóneo desde el punto de vista de la igualdad de género.
- Conseguir progresivamente, dadas las características del sector en el que actúa la Empresa, una representación más equilibrada en los diferentes grupos profesionales.

- Establecer medidas e iniciativas a través de las cuales se consiga una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarrepresentadas.
- Garantizar que el sistema de clasificación profesional aplicado por la empresa respeta el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la clasificación profesional de mujeres y hombres.

Área de formación y comunicación.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: *“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...].”*

Artículo 14: *“Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”*

Objetivos

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de las personas trabajadoras.
- Promover la formación en materia de igualdad, contribuyendo de ese modo a fomentar el valor de la igualdad en la empresa.
- Comprobar que el lenguaje y la imagen utilizada por la empresa en sus comunicaciones internas y externas se realiza en clave de igualdad.

Área de medidas de conciliación.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 44: “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”.

Artículo 35: “A estos efectos [subvenciones públicas] podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar [...]”.

Objetivos

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, haciéndolos accesibles a toda la plantilla, independientemente de su sexo.
- Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla para favorecer la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.

Área de política retributiva e igualdad.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 5: “El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado [...] se garantizará, [...] en el acceso al empleo, [...] en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido [...]”.

Objetivos

- Detectar las posibles diferencias salariales que carezca de una justificación objetiva.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor

Área de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 48: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Objetivos

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Facilitar una protección rápida y eficaz ante cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse.

Área de prevención de riesgos laborales.

Contenido de la Ley de Igualdad

Artículo 14: “Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: (...) 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

Artículo 48: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Objetivos

- Incluir en la evaluación de riesgos laborales cuestiones relacionadas de forma específica con la salud de la mujer en el trabajo.

VI. Principales Líneas Estratégicas del I Plan.

Las principales líneas estratégicas del I Plan de Igualdad, durante su vigencia, serán:

- Consolidar los procesos de gestión de personas como elemento clave para evitar cualquier tipo de discriminación. Fundamentalmente se hará hincapié en el análisis de las categorías y puestos de la organización, con la finalidad de identificar persona-puesto de trabajo.
- Identificar, potenciar y desarrollar el talento femenino interno.
- Consolidar una cultura orientada a la consecución de resultados, a la responsabilidad compartida, a la flexibilidad y a la productividad, siempre con perspectiva de género

2. DESARROLLO DEL I PLAN DE IGUALDAD. ACCIONES. RECURSOS ASOCIADOS.

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de Salzillo Seguridad, comenzaremos a describir las acciones a desarrollar en las mismas.

Tal y como podremos comprobar, cada una de las acciones propuestas dentro de este I Plan de Igualdad se identifica mediante una ficha, a los efectos de hacer más comprensible cuál es la finalidad de la misma y cuáles serán los mecanismos para su seguimiento.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	RESPONSABLE DE PRL	INMEDIATO

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.			
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al I Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico creado. Igualdadyconciliacion@salzilloglobal.es	RESPONSABLE DE PRL	INMEDIATO

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	INMEDIATO
3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RESPONSABLE DE RRHH	INMEDIATO
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RESPONSABLE DE RRHH	INMEDIATO
2- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de los puestos y % de puestos que se han tenido que modificar frente al total, desagregado por sexo.	RESPONSABLE DE RRHH	INMEDIATO
3- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RESPONSABLE DE RRHH	INMEDIATO
4- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
5- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
6- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.)	Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados.	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- 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 y temporalidad de las trabajadoras detectada en el diagnóstico.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres	Datos de distribución de la plantilla por área	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL

según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo		
2- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Comparativa del n° de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
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 y llega tanto a mujeres como a hombres	N° de mujeres y hombres informados. N° de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
4- Compromiso de conversión de al menos un 25% de las jornadas parciales de las mujeres en completas a lo largo de la vigencia del plan, siempre que haya solicitudes al respecto.	N° de transformaciones desagregadas por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
5- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
6- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
7- Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, 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.	N° de transformaciones y aumentos de jornada y n° de solicitudes desagregadas por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
8- Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está	Comparativa anual	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS

infrarrepresentada, haciendo especial hincapié en el personal operativo.			
9- Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
4- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones de los puestos de trabajo	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL

5- 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	RESPONSABLE DE RRHH	ANUAL
---	--	---------------------	-------

4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en 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, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

información de los trabajadores y las trabajadoras.			
4- Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla dentro del reciclaje anual obligatorio	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo frente al número total de personas trabajadoras de la empresa	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO
6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.	Miembros de la comisión formados.	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona 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)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO
2- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN	ANUAL
3- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	MANDOS INTERMEDIOS TERRITORIALES	1 AÑO
4- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de	Nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS TERRITORIALES	ANUAL

contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.			
5- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados.	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N° de mujeres y hombres a quienes llega	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Promover la actualización del CV de la plantilla de tal modo que permita conocer el nivel de estudios y formación, habilitando un espacio para ello (portal del empleado)	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	N° de promociones internas con relación al n° de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS

4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RESPONSABLE DE RRHH	6 MESES
---	--	---------------------	---------

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad	Nº de hombres y mujeres que participan	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO
3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL

4- Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL
5- La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género.	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO
6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	RESPONSABLE DE PRL	ANUAL

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
2- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
3- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO

cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	la medida desagregada y por sexos		
4- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
5- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
6- Establecer un permiso no retribuido, de duración mínima de 3 horas, para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, o mayores de 65 años y personas dependientes sólo por el tiempo indispensable, con justificación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
7- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
8- 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 desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
9- 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 desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
10- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO

	desagregada y por sexos		
11- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
12- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada y por sexos	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente. Número de campañas realizadas	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
3- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO
4- Permiso no retribuido para los hombres por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	MANDOS INTERMEDIOS	1 AÑO

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑO

	desagregada por sexo		
2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS

9. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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 salarial	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
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	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
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.	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO

2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO
3- Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento del I Plan de Igualdad, en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	RESPONSABLE DE PRL	2 AÑOS
4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
5- Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RESPONSABLE DE PRL	2 AÑOS

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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 I Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RESPONSABLE DE RRHH	2 AÑOS
2- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los	Nº de casos comunicados.	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018			
3- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
4- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
5- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo (según Convenio).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
6- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS

7- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 10 días de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
8- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de un mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
9- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
10- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
11- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
12- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS

13-	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
14-	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad, durante los primeros 15 días de la situación de IT.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
15-	Se concertará, a través de la Mutua, la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE PRL	4 AÑOS
16-	Se revisará, durante la vigencia del plan, la posibilidad de conceder una ayuda económica de cantidad a determinar, en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.	Se revisará según los datos de diagnóstico, con carácter anual		ANUAL
17-	Se concertará con servicios sanitarios privados, asociaciones especializadas, o gabinetes de psicología, la asistencia psicológica para víctimas de agresión sexual	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RESPONSABLE DE PRL	4 AÑOS
18-	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RESPONSABLE DE PRL	4 AÑOS

12. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- 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.	Formaciones realizadas	RESPONSABLE DE PRL	1 AÑO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Creación del espacio y contenidos	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
3- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	RESPONSABLE DE PRL	2 AÑOS

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo I Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del I Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el I Plan de igualdad	Nº de personas informadas	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	RESPONSABLE DE RRHH	4 AÑOS
--	-------------------------	---------------------	--------

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
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.	Folleto y nº de personas informadas	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO
2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019	Folleto y nº de personas informadas	RESPONSABLE DE RRHH	1 AÑO

Recursos asociados.

ÁREA DE MEDIDAS.		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
0	RESPONSABLE DE IGUALDAD	60€	Dpto. PRL, Dpto. RRHH, Dpto. Informática.
1	ACCESO Y SELECCIÓN	50€	Dpto. RRHH, mandos intermedios.
2	CONTRATACIÓN	50€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	100€	Dpto. RRHH.
4	FORMACIÓN	2.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
5	PROMOCIÓN PROFESIONAL	400€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
6	CONDICIONES DE TRABAJO	300€	Dpto. PRL, Dpto. RRHH, Dpto. Comunicación, Dpto. compras.
7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DERECHOS DE CONCILIACIÓN	2.000€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. comunicación.
8	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	100€	Dpto. RRHH.
9	RETRIBUCIONES	1.000€	Dpto. RRHH, consultoría externa.

10	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. de PRL.
11	VIOLENCIA DE GÉNERO	2.500€	Dpto. RRHH, mandos intermedios, Dpto. de PRL, Dpto. de comunicación.
12	COMUNICACIÓN	1.000€	Dpto. de comunicación, Dpto. RRHH, Dpto. de PRL.

Los recursos materiales asociados serán a cargo de la empresa, y tienen carácter provisional en función de la necesidad real de gasto que se produzca, y la variación de precios en el mercado.

3. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente I Plan de Igualdad, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, se crea una Comisión de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación. En el seno de la Comisión se llevará a cabo la evaluación de la implantación y efectividad de las medidas del presente I Plan de Igualdad, utilizando para ello los indicadores que se detallan en cada una de las medidas.

De las reuniones de la Comisión se levantarán Actas que recogerán los temas tratados en ellas y, específicamente, los avances en la implantación de las medidas de igualdad recogidas en el presente Plan.

A. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión de Seguimiento y control del I Plan de Igualdad será la encargada de llevar a cabo la evaluación periódica del I Plan de Igualdad, en reuniones semestrales durante el primer año de vigencia. Tras ese primer año, la Comisión se reunirá anualmente. Para ello, utilizará los mecanismos que se decidan en las reuniones de dicho Organismo y que se determinen en su Reglamento de funcionamiento.

Al transcurso de dos años desde la entrada en vigor del presente plan, se llevará a cabo una auditoría de seguimiento del mismo, así como a su finalización, desarrollando un documento explicativo del alcance de las acciones desarrolladas y la explicación documentada de las acciones que no se han podido llevar a cabo.

Al finalizar el tiempo de implementación y desarrollo del presente I Plan de Igualdad, estimado en 4 años, será preciso llevar a cabo una evaluación general de todo el proceso.

La composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación será la siguiente:

Por la parte empresarial:

- Dña. Verónica Moreno Cerón.
- Dña. Isabel Vivancos Martínez.
- Dña. Dolores Segorve Castro.

Por la parte social:

- Un miembro, en representación de RLT, sindicato CCOO.
- Un miembro, en representación de RLT, sindicato USO.
- Un miembro, en representación de RLT, sindicato UGT.

Y en representación de los centros de trabajo sin representación sindical:

- Federación de CCOO del Hábitat.
- Federación de FESMC - UGT.
- Federación de FTSP-USO.

Para llevar a cabo un adecuado seguimiento de las acciones consignadas en el Plan, se plantea la revisión de estas, a través de un CALENDARIO ORIENTATIVO, que será el establecido en el Reglamento de la Comisión, sin perjuicio de su continua revisión por parte de la misma, del I Plan de Igualdad establecida en la Compañía.

Asimismo, como acciones prioritarias, esto es, aquellas que deben realizarse en un corto plazo de tiempo, debemos señalar principalmente las siguientes:

1. Difusión de las medidas puestas en práctica. Difusión por los canales normales de comunicación de la Compañía.
2. Acciones informativas y/o formativas en materia de igualdad.
3. Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral.
4. Difusión de información específica en materia de igualdad.

Los objetivos principales de la evaluación del plan son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

B. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final, a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

Se articulará en torno a tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Se señalan, a continuación, algunos elementos que habrán de tenerse en cuenta al abordar la valoración de los ejes citados:

- Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.
- Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del I Plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al I Plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones...

Todo ello se hará de conformidad con lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad.

C. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad en Salzillo Seguridad, parte de los principios y valores frente a la igualdad de género latentes en la Organización y plasmados en un Compromiso de Igualdad de la Dirección General en 2021, y de una evaluación inicial desarrollada en el año 2020, que es el diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la misma. Esta fase de seguimiento y evaluación contemplada en el I Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente, y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones, esta será la base del éxito del plan, la flexibilización de las acciones para su correcta ejecución.

Los resultados de seguimiento formarán parte de la evaluación y reflejarán el grado de consecución de los objetivos propuestos y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Concretamente, y tal y como hemos manifestado, en las reuniones periódicas, destinadas a tal fin, la comisión de igualdad deberá analizar:

- Resultados obtenidos en la ejecución del plan
- Grado de ejecución de las acciones
- Cambios producidos en las acciones y justificación de los mismos
- Conclusiones obtenidas al finalizar las acciones
- Identificación de posibles acciones futuras

Este análisis deberá de desarrollarse y ejecutarse a la finalización del plan, y sus conclusiones servirán de base para el siguiente plan de Igualdad de Salzillo Seguridad, S.A., identificando las áreas y acciones prioritarias para los futuros proyectos de trabajo con perspectiva de género.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN: COMISIÓN DE IGUALDAD

Ante cualquier discrepancia en la aplicación del presente I Plan de Igualdad, las mismas partes negociadoras serán las encargadas de solventar las cuestiones planteadas para lo que se llevará a cabo una reunión extraordinaria a tal efecto.

Revisión del I Plan de Igualdad: tiene como objetivo el de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Sobre la revisión de este I Plan de Igualdad, esta tendrá lugar siempre que concurran alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del I Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del I Plan de igualdad, en la medida necesaria.

D. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

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

E. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.

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

Finalmente, se adjuntan, como **Anexo IV** Acta de delegación de registro del Plan, y **como Anexo V** Acta aprobación I Plan de Igualdad de Salzillo Seguridad y Anexo II (Hoja Estadística Datos).