

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE AFAS 2022-2026



Con el asesoramiento y asistencia técnico de:



ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO	1
B. PRINCIPIOS GENERALES	2
C. FASES DEL PLAN	2
D. PARTES QUE LO CONCIERTAN	3
E. AMBITO DE APLICACIÓN.....	4
F. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	4
G. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBURIVA.....	9
H. PLAN DE ACCIÓN.....	11
I. MEDIOS Y RECURSOS.....	37
J. CALENDARIO.....	38
K. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	46

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de AFAS es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación 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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este Plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- J **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- J **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- J **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- J **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- J **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- J **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- J **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- J **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa
- II.
- III. a través de los canales de comunicación habituales.
- IV. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.
- V. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- VI. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- VII. Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VIII. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- IX. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

D. PARTES QUE LO CONCIERTAN

COMISIÓN NEGOCIADORA

En representación de la empresa:

RAIMUNDO ALCAIDE DIAZ	DIRECTOR ECONOMICO
MARIA JOSE LOPEZ DELGADO	RECURSOS HUMANOS

En representación de la plantilla

M. TERESA PARAISO ESPINOSA	PRESIDENTE COMITÉ (UGT)
JUAN CARRETERO HUERTAS	VOCAL COMITÉ (UGT)

E. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente será de aplicación a todos aquellos **centros de trabajo** que la entidad pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente plan.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

F. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. La plantilla de **AFAS** está conformada por un 86% de mujeres y un 14% de hombres.

A raíz de los resultados obtenidos en el diagnóstico se ha podido detectar segregación horizontal. En este caso, la segregación horizontal se origina por la tradicional feminización de la mayoría de las actividades que se desempeñan en la entidad, al estar encuadradas en sectores de actividad asistencial y socio-sanitario. No obstante, cabe mencionar, que, aunque exista una minoría de hombres, no se agrupan en un único departamento, sino que se reparten por todos los existentes. En algún centro, puede apreciarse, que algún departamento no cuenta

con hombres, sin embargo, si comparamos esta situación con la que se produce en otro centro hermano, no persiste (ejemplo: en el centro de Alcázar de San Juan en el Departamento de la actividad ocupacional no existen hombres en plantilla, sin embargo, en el centro de Tomelloso en este mismo departamento sí existen y casi en igual nº que de mujeres).

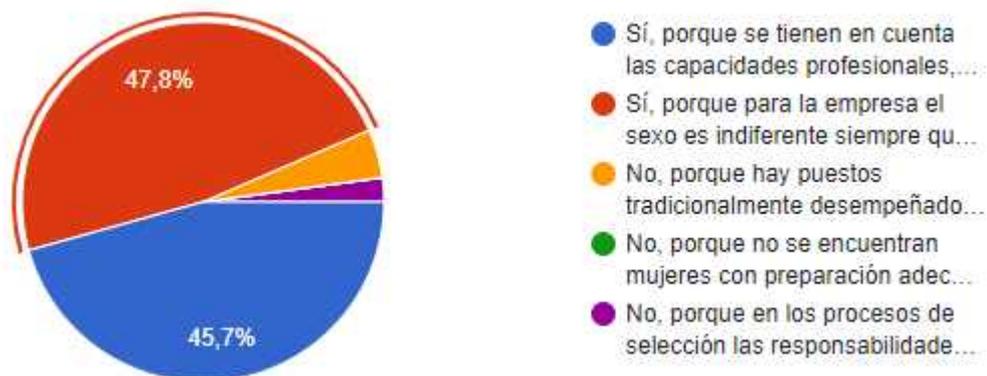
De aquí puede deducirse, que **AFAS** concede igualdad de oportunidades a hombres y a mujeres para acceder a las diferentes actividades que promueven, siendo el factor cultural, quién determina la existencia de un mayor interés de mujeres para desarrollar las actividades de la entidad.

También, tras el diagnóstico, se ha concluido, la no existencia de segregación vertical. Aunque únicamente sean hombres lo que componen la Dirección, la mayoría absoluta de personas a las que se les encomienda la responsabilidad de mando, son mujeres.

Con respecto a la clasificación profesional, se puede apreciar que, aunque exista presencia de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y generalmente en la mayoría de categorías de los diferentes grupos, existen salvedades, que ponen de manifiesto la segregación horizontal por funciones existentes en la entidad. Existe una ligera tendencia a agruparse los hombres en categorías con mayor salario asociado que las mujeres, si atendemos al total de hombres y mujeres en plantilla, aunque, en este caso, además de la variable cultural mencionada (preferencia de hombres a ocupar puestos con clasificación categórica superior) influye la variable, de ser únicamente hombres los directivos de la entidad.

La plantilla encuestada coincide con las conclusiones obtenidas, dado que opinan en mayoría que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal (83% respuestas mujeres y 87% respuestas hombres).

La mayoría de respuestas un 45,7 % considera que se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo, además un 47,8 considera que para la empresa el sexo es indiferente siempre que haya un buen desempeño del puesto de trabajo. Siendo un 4,3 % de personas las que consideran que hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres, un 2,2 % considera que las responsabilidades familiares juegan en contra da las mujeres a la hora de ascender.



No obstante, la entidad pretende desarrollar medidas que reflejen el compromiso que mantiene con la igualdad de oportunidades y que motivan al personal subrepresentado. Como el fomento de trabajo masculino en el departamento de cocina o del fomento del trabajo

femenino en el departamento de mantenimiento. En los cuestionarios recogidos se contemplan mejoras por parte de la plantilla para poder mejorar la conciliación familiar en AFAS tales como:

"Me gustaría que cambiaran los turnos de trabajo para poder tener mayor conciliación familiar. Porque ahora no lo tenemos".

"Jornada continua".

"Mejorara los turnos de trabajo".

"Creo que se ha mejorado en este aspecto pero que aún se tiene que mejorar más. Según el puesto de trabajo se puede flexibilizar más o menos el horario y las dificultades de conciliación son más difíciles según el puesto."

"Posibilidad de jornada intensiva por la mañana en lugar de partida"

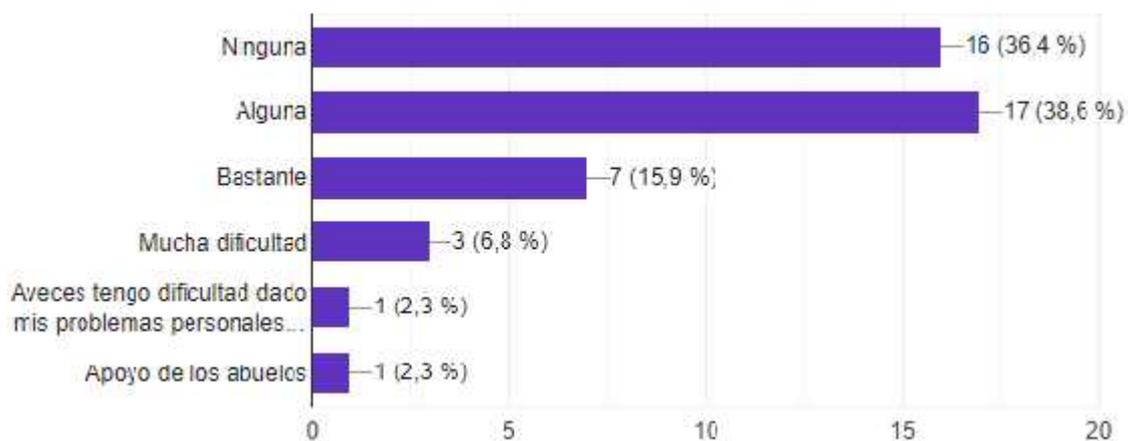
"Los turnos de trabajo"

"Acondicionar el horario sin tener que reducir"

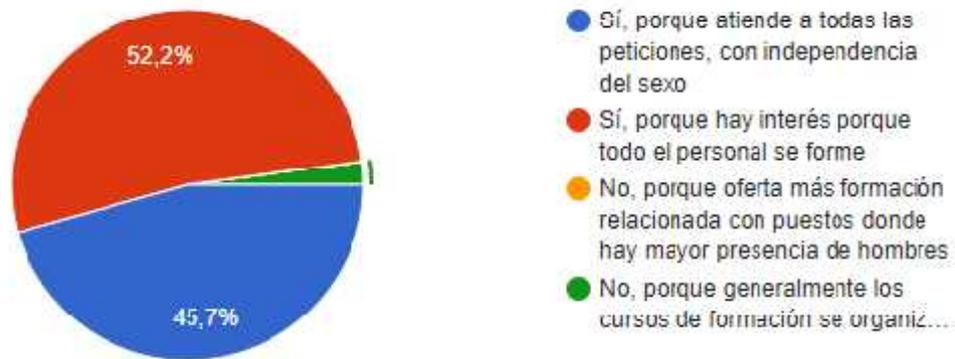
"Facilitar excedencias, aumentar el número de personal dentro de los servicios, escuchar las necesidades del personal"

"Creación de una guardería para el personal de AFAS".

Aunque una de las reivindicaciones fundamentales son los horarios, un 36,4% reconoce no tener ninguna dificultad a la hora de conciliar frente a un 38,6% que reconoce tener algún, un 15,9% bastante y un 6,8% mucha dificultad, siendo un dato a tener en cuenta que un 2,3% reconoce el apoyo de los abuelos.



Dentro del apartado de la posibilidad de acceso a la formación por diferencia sexual un 97,8% considera que no es un motivo de discriminación, frente a una 2,2% que considera que la formación se organiza fuera del horario laboral, lo que imposibilita la realización de estos de algunas mujeres.



G. VIGENCIA DEL PLAN Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años**, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

El periodo de vigencia es del enero de 2022 a diciembre de 2025

Una vez finalice su vigencia, la empresa deberá negociar un nuevo diagnóstico y un nuevo plan de igualdad con la representación de la plantilla.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la empresa deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

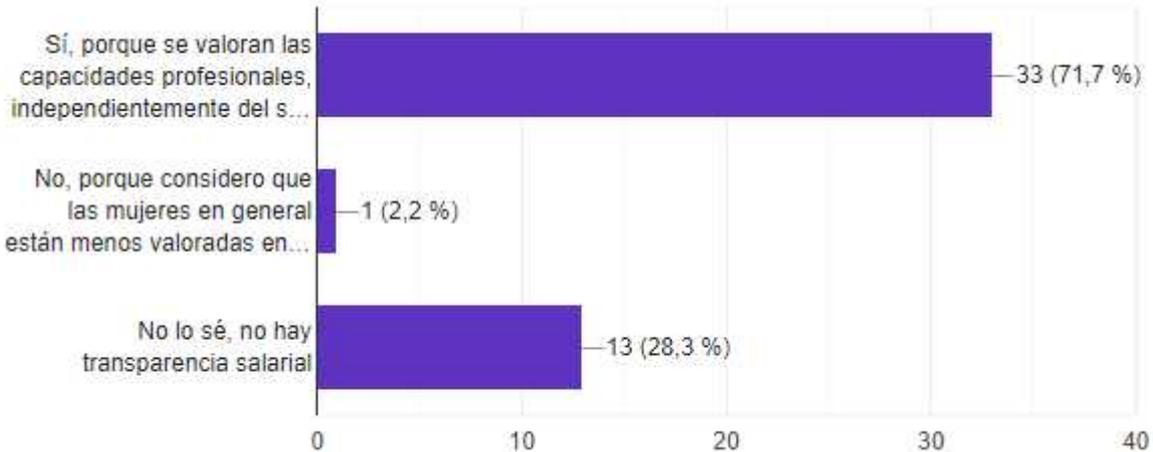
1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o en su caso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

Podemos concluir, por tanto, teniendo en cuenta los resultados del análisis, que la diferencia salarial **es causa directa de la segregación horizontal y a consecuencia de ser hombres**

los cargos de mayor autoridad (aunque no se considere que exista segregación vertical, porque existen personas de mando tanto hombres como mujeres).

Ante la pregunta planteada si creen que en AFAS se cobra igual por el hecho de ser hombre o mujer por trabajos de igual valor, estos son los resultados obtenidos.



En cuanto a la situación del **Grupo profesional de Titulado nivel 3** (75% mujeres) según las retribuciones normalizadas no se aprecia una diferencia del **14,94%** en la masa salarial entre hombres y mujeres, producida por la mayor antigüedad de los hombres con respecto a las mujeres; y, por otro lado, que dentro de este grupo se encuentran integrados hombres directivos y los complementos por este puesto de trabajo, sin llegar a ser significativo.

En cuanto a la situación del **Grupo profesional de Titulado nivel 2** (80% mujeres) no se aprecia la existencia de una diferencia de las retribuciones normalizadas entre hombres y mujeres, siendo en todo caso a favor de la mujer esa diferencia. **-2,64 %**

En cuanto a la situación del **Grupo Técnico Superior nivel** (75,86% mujeres) no se aprecia la existencia de una diferencia de las retribuciones normalizadas entre hombres y mujeres, siendo en todo caso a favor del hombre esa diferencia, principalmente motivado por la antigüedad en el puesto de trabajo de los hombres, frente a la movilidad de las mujeres de esta categoría **7,34 %**

En cuanto a la situación del **Grupo Técnico** (86,89% mujeres) aunque la diferencia salarial es a favor de las mujeres **-3.50%**, dentro de este grupo se encuentran integradas las mujeres que se pueden encontrar de baja por motivos de maternidad y enfermedad, cuyo coste empresarial, figura más reducido; y, por otro lado, es dentro de este grupo donde se encuentran integradas las mujeres que mayor estacionalidad presentan: cuidadoras.

En cuanto a la situación del **Grupo Técnico Auxiliar** (96,88% mujeres) no se aprecia una diferencia muy significativa entre hombres y mujeres, **- 0,63%**. Dentro de este grupo se encuentran integradas las mujeres y hombres, que desempeñan funciones de servicio doméstico y limpieza, cuyas categorías se sitúan jerárquicamente en la parte baja de los

Convenio Colectivos, debido a la menor cualificación que se exige para desempeñar este tipo de puestos.

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA				
FECHA Y ESTADO: 12/01/2022				
PERIODO DE CÁLCULO: 01/2021 a 12/2021				
EMPRESA: 00001-ASOC.FAMIL.AMIG.PERS.CON DISCA				
Convenio	Categoria/Grupo Profesional	Total Retribuciones		
		Mujeres	Hombres	Diferencia
CENTROS Y SERVICIO 001	TITULADO NIVEL 3	28.192,24	33.145,49	14,94%
CENTROS Y SERVICIO 002	TITULADO NIVEL 2	21.347,34	20.798,09	-2,64%
CENTROS Y SERVICIO 003	TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	20.202,47	21.802,56	7,34%
CENTROS Y SERVICIO 004	TECNICO	16.623,16	16.061,46	-3,50%
CENTROS Y SERVICIO 005	TECNICO AUXILIAR	14.847,42	14.754,13	-0,63%

H. PLAN DE ACCIÓN

I. OBJETIVOS GENERALES

-] Elaborar el I Plan de empresa para la Igualdad, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la empresa, durante el periodo 2022-2026.
-] Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa.
-] Promover la igualdad en todas las áreas de la entidad.
-] Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
-] Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
-] Garantizar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las trabajadoras gestantes o que han sido madres.
-] Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
-] Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos específicos para el área:

1. Garantizar igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, contratación e integración de las personas.
2. Realizar procesos de contratación transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con el requerimiento y valoración de aptitudes y capacidades objetivas y necesarias para el desempeño del puesto ofertado.
3. Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las distintas áreas de trabajo, pero especialmente en aquellas donde estén subrepresentados/as.
4. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que las mujeres no puedan ejercer determinados oficios.

Medida	Formar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en aplicación de la perspectiva de género en el acceso al empleo.		
Responsables de la implantación	Agente de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2026		
Indicadores	<i>La formación impartida</i> <i>El n ° de personas formadas según cargo y responsabilidad</i> <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Departamento RR.HH	Material didáctico	

Medida	Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de reclutamiento, selección e integración, así como los criterios que hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.
---------------	---

Responsables de la implantación	Responsable de RR.HH		
Fecha de implantación	Primer semestre de 2022		
Indicadores	<i>Diseño de protocolo de selección con perspectiva de género. Uso de técnicas de selección apropiadas. Aumento porcentaje de hombres en puestos donde existe subrepresentación.</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Departamento RR.HH	Protocolos	

Medida	Diseñar y facilitar al personal de reclutamiento y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.		
Responsables de la implantación	Comité de igualdad		
Fecha de implantación	Primer semestre de 2022		
Indicadores	<i>Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje. Difusión de la guía Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección Revisión ofertas Denominación neutra de cada puesto de trabajo. Revisión de documentos.</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Protocolos	

Medida	Preestablecer las directrices de género en el reclutamiento y selección que encomendar a otros agentes, en caso de la externalización de estos procesos.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Primer semestre de 2022		
Indicadores	<i>Diseño instrucciones de reclutamiento y selección de ámbito externo.</i> <i>Incorporación de instrucciones al protocolo de selección</i> <i>Aumento del porcentaje de mujeres/hombres donde existe subrepresentación.</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Segundo semestre de 2022		
Indicadores	<i>Revisión de documentos</i> <i>N ° de correcciones</i> <i>Denominación neutra</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino, además de ajustarse a las características objetivas del puesto de trabajo vacante.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	A partir de la publicación de la próxima oferta		
Indicadores	<i>Revisión de las ofertas de trabajo</i> <i>Denominación del puesto sin sesgos de género</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Incluir una pequeña reseña del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	A partir de la publicación de la próxima oferta		
Indicadores	<i>Revisión de las ofertas de trabajo</i> <i>Inclusión compromiso</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Establecer una acción positiva que en igualdad de condiciones priorice la contratación del sexo subrepresentado para ocupar aquellos puestos de trabajo en los que hay un desequilibrio en el número de mujeres y hombres
---------------	---

Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Primer semestre 2023		
Indicadores	<i>Criterio recogido documentalmente Nº veces que se aplica la medida de acción positiva. Aumento % mujeres en departamentos masculinizados. Aumento % de hombres en departamentos feminizados.</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Firmar convenios de colaboración con centros formativos como institutos y/o universidades del entorno para la captación del talento masculino para el desempeño de actividades feminizadas. (Por ejemplo: realizar convenio con el I.E.S “Fco. García Pavón” de Tomelloso, dado que integra entre sus actividades, ciclos de formación profesional en temática socio-sanitaria, administrativa, etc.)		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Número de programas. Enumerar. Hombres contratados a través del programa</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Realizar campañas de sensibilización dirigidas a hombre para animarlos a prepararse profesionalmente para actividades que actualmente se siguen considerando “feminizadas” y/o de sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Por ejemplo: publicación de hombres célebres con profesiones consideradas tradicionalmente feminizadas y viceversa, mujeres célebres con profesiones consideradas tradicionalmente masculinizadas)		
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2023		
Indicadores	<i>Campaña realizada</i> <i>N ° mujeres beneficiarias</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de igualdad	Protocolos	

Medida	Realizar jornada de puertas abiertas con el alumnado de centros de formación, incentivando la participación futura en actividades del centro de trabajo al sexo subrepresentado.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Jornada realizada</i> <i>Hombres contratados a través del programa</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Aplicar la perspectiva de género en el documental interno ya vigente, progresivamente en el tiempo (desagregar datos según sexo, revisión de criterios aplicables a la plantilla con la finalidad de asegurar su carácter objetivo, etc.), así como en los documentos de nueva redacción.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Documentos revisados y actualizados Aplicada perspectiva de género</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos para el área:

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Revisar los procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Detectar posibles barreras de las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

Medida	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas
Responsables de la implantación	RR.HH

Fecha de implantación	A partir de la próxima convocatoria		
Indicadores	<i>Registro realizado desagregado por sexo</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Revisión de las convocatorias en el ámbito de la promoción anteriores, con la finalidad de detectar si los criterios de acceso al puesto fueron determinados con carácter objetivo y tenerlos en cuenta, en el caso de no serlo, para evitarlos en las próximas convocatorias. Se redactará un informe que recoja las conclusiones.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	A partir de la próxima convocatoria		
Indicadores	<i>Revisión realizada Informe realizado Correcciones aplicadas</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

Medida	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		

Indicadores	<i>Actualización de la descripción de puestos realizada</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Protocolos	

FORMACIÓN

Objetivos específicos para el área:

1. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
2. Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
3. Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios sexistas que favorezca la participación de las mujeres y hombres en aquellas acciones formativas permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentados/as.

Medida	Valorar la necesidad de formar a la totalidad de la plantilla en sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para que la población se sensibilice en la materia http://www.escuelavirtualigualdad.es/
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad
Fecha de implantación	Segundo semestre de 2023
Indicadores	<i>Necesidad valorada</i> <i>Concreción de metodología</i> <i>Formación realizada</i> <i>Nº personas formadas en igualdad (en tal caso)</i> <i>Satisfacción percibida (baja/media/alta) (en tal caso)</i>

Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Documentación	

Medida	Mantener actualizados los conocimientos del Comité de Igualdad y al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. (Por ejemplo: recibir formación específica, realizar lecturas de noticias y/o estudios relacionadas con la igualdad, informarse sobre buenas prácticas llevadas a cabo en otras entidades de referencia, visitar plataformas especializadas en la temática, etc.)		
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Formación realizada</i> <i>Nº personas formadas</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Documentación	

Medida	Convocar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.		
Responsables de la implantación	Agente de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2024		
Indicadores	<i>Formación realizada</i> <i>Nº personas formadas</i> <i>Satisfacción percibida</i>		
Prioridad	Media		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Agente de igualdad	Documentación	

Medida	Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	A partir de la próxima excedencia		
Indicadores	<i>Información de cursos a personas en situación de excedencia. Mujeres y hombres. Nº mujeres y hombres en situación de excedencia que participan en la formación.</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Estandarizar el proceso de detección de necesidades formativas, facilitando la comunicación de éstas, a la totalidad de la plantilla, mediante la realización una ficha modelo puesta a su disposición, en la cual puedan expresar y/o reflejarse opiniones, que dirijan o ayuden a encaminar a RRHH en la proposición de las acciones formativas. En esta ficha, se especificarán las instrucciones para realizar la entrega, plazos y los contenidos de interés. Además, deberá requerirse el sexo de la persona solicitante, con la finalidad de cubrir las diferentes necesidades que pudieran suscitarse en hombres y en mujeres.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Segundo semestre de 2022		

Indicadores	<i>Ficha modelo realizada</i> <i>Ficha modelos publicada</i> <i>Participación de la plantilla</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos para el área:

1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
2. Revisar los procedimientos e instrumentos de promoción de personal para garantizar la igualdad de trato y oportunidades a fin de garantizar procesos de promoción transparentes y objetivos.
3. Detectar posibles barreras de las trabajadoras para acceder a promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales

Medida	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Segundo semestre de 2022		
Indicadores	<i>Registro realizado desagregado por sexo</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Revisión de las convocatorias en el ámbito de la promoción anteriores, con la finalidad de detectar si los criterios de acceso al puesto fueron determinados con carácter objetivo y tenerlos en cuenta, en el caso de no serlo, para evitarlos en las próximas convocatorias. Se redactará un informe que recoja las conclusiones.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	A partir de la próxima convocatoria		
Indicadores	<i>Revisión realizada</i> <i>Informe realizado</i> <i>Correcciones aplicadas</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Actualización de la descripción de puestos realizada</i> <i>Revisión de competencias</i>		
Prioridad	Media		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Objetivos específicos para el área:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.
2. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Medida	Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de mujeres y hombres.		
Responsables de la implantación	RR.HH		
Fecha de implantación	Tras la aprobación del plan		
Indicadores	<i>Base de datos con incorporación por tipo de contrato y sexo Conversiones a indefinidos según sexo</i>		
Prioridad	<i>Alta</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Base de datos	

Medida	Llevar un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y reducciones de jornada y motivos por las que se producen para valorar las repercusiones que para las mujeres y para hombres pueden tener estos contratos (promoción, formación, retribución, etc.)		
Responsables de la implantación	Dirección y RR.HH		
Fecha de implantación	Segundo semestre 2023		
Indicadores	<i>Análisis realizado</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Dar publicidad a la metodología aplicada en la política salarial a la que se acoge la entidad. Se deberá transmitir los criterios o fuentes (por ejemplo: tablas salariales anuales según CC, complementos salariales según CC, etc.) que dará lugar al cálculo del salario anual bruto de plantilla de manera que se lleve a cabo una política transparente en materia de retribución.		
Responsables de la implantación	Dirección y RR.HH		
Fecha de implantación	Segundo semestre 2023		
Indicadores	<i>Documento con criterios salariales aprobado. Documento con criterios salariales publicado. Sensibilización percibida. Aumento de la motivación.</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Dar publicidad a un informe que recopile los diferentes puestos existentes en la entidad que están sujetos al percibo de complementos salariales, así como el motivo que los determina en cada puesto.		
Responsables de la implantación	Dirección y RR.HH		
Fecha de implantación	Primer semestre 2023		
Indicadores	<i>Documento que define los complementos salariales variables por puesto realizado y aprobado Documento publicado Sensibilización perciba Aumento de la motivación</i>		

Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

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

Objetivos específicos para el área:

1. Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
2. Mejorar las medidas de conciliación existentes y fomentar el uso de estas para avanzar en corresponsabilidad.
3. Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medida	Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico/guía/boletín resumen actualizado que promueva la igualdad y corresponsabilidad y los perjuicios que produce en el entorno el que no se produzcan.		
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad		
Fecha de implantación	20022-2004-2025		
Indicadores	<i>Folleto y comunicaciones realizadas</i>		
Prioridad	<i>Baja</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Documentación	

Medida	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la Ley 3/2007 y las mejoras establecidas en la empresa.		
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Folleto y comunicaciones realizadas</i>		
Prioridad	<i>Baja</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Documentación	

Medida	Implantar un buzón de sugerencias, para que la plantilla directamente pueda comunicar sus necesidades y hacer propuestas de mejora.		
Responsables de la implantación	Dirección y RR.HH		
Fecha de implantación	2022		
Indicadores	<i>Buzón implantado</i> <i>N ° sugerencias</i>		
Prioridad	<i>Baja</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Cuando una necesidad fuera detectada por su notoria y repetitiva petición en las papeletas recogidas del buzón de sugerencias, o por comunicación directa al personal responsable o Comité de Igualdad, se llevará a cabo un estudio en profundidad, pidiendo opinión a la plantilla en cuestionarios, con la finalidad de poder tomar medidas adaptadas y ajustadas a las necesidades.
---------------	---

Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y Comité de igualdad		
Fecha de implantación	Desde la primera detección de una necesidad		
Indicadores	<i>Nº sugerencias recibidas. Detectada necesidad Cuestionario (si/no). Satisfacción percibida Nº de acciones correctoras</i>		
Prioridad	<i>Baja</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Valorar cómo facilitar el trabajo a turnos (ejemplos: publicación de cuadrantes de turnos con suficiente antelación, establecer posibles cambios entre compañeros/as, etc.) estudiar la metodología más adecuada para desarrollarlas y finalmente poner de manifiesto su viabilidad. En cualquier caso, se deberá publicar informe positivo o negativa otorgando las justificaciones oportunas a los resultados obtenidos.		
Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y Comité de igualdad		
Fecha de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igual		
Indicadores	<i>Estudio previo realizado Realizado negociación y acuerdo de las medidas Publicación de conclusiones Nº personas que hacen uso del mismo. Hombres y mujeres (en su caso). Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta) (en su caso)</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Flexibilidad de horario de entrada y salida al trabajo, en puestos cuya naturaleza lo permitan.		
Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y Comité de igualdad		
Fecha de implantación	2022-2203		
Indicadores	<i>Medida adoptada (si/no).</i> <i>Procedimiento fijado y regulado.</i> <i>Nº de personas que se acogen a esta medida</i> <i>Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Publicar un calendario laboral donde se plasmen los periodos de menor productividad según actividades/departamentos, para que la plantilla pueda seleccionar y planificar sus vacaciones con mayor facilidad y antelación.		
Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y Comité de igualdad		
Fecha de implantación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Calendario realizado (si/no)</i> <i>Publicación de calendario (si/no)</i> <i>Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Licencia retribuida a los trabajadores para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia y siempre que no pueda programarse fuera del horario laboral. Será necesario el preaviso por parte del trabajador con 7 días de antelación.
---------------	--

Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Medida adoptada (si/no).</i> <i>Nº padres trabajadores que se acogen a esta medida.</i> <i>Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

Medida	Implantar un procedimiento de teletrabajo para las actividades cuya naturaleza lo permitan. Se publicará posteriormente, la metodología que se llevará a cabo, términos, limitaciones personas que podrán acogerse, etc.		
Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y Comité de igualdad		
Fecha de implantación	2022-2023		
Indicadores	<i>Medida adoptada (si/no).</i> <i>Procedimiento fijado y regulado.</i> <i>Nº de personas que se acogen a esta medida</i> <i>Mejora de la satisfacción y conciliación percibida (baja-media-alta)</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH	Documentación	

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos específicos para el área:

-) Renovación de los puestos de dirección
-

) **Contratación de mujeres en puesto masculinizados**

Medida	Promover la renovación de los puestos de dirección con mujeres cuando se produzcan bajas.		
Responsables de la implantación	Dirección		
Fecha de implantación	2025		
Indicadores			
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Dirección		

Medida	Contratación de mujeres en puesto de trabajo masculinizados		
Responsables de la implantación	Dirección y RR.HH		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores			
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH		

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Objetivos específicos para el área:

1. Garantizar la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla.
2. Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
3. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

Medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) y externas (web corporativa) para asegurar su neutralidad respecto al género.		
Responsables de la implantación	RR.HH y responsables de comunicación		
Fecha de implantación	2022-2023		
Indicadores	<i>Nº canales revisados</i> <i>Comunicación en términos no sexistas</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH		

Medida	Incluir una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad en la web corporativa.		
Responsables de la implantación	RR.HH y responsables de comunicación		
Fecha de implantación	Segundo semestre 2022		
Indicadores	<i>Inclusión referencia en la Web</i> <i>Medios utilizados</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		

Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH		

Medida	Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.		
Responsables de la implantación	Dirección, RR.HH y responsables de comunicación		
Fecha de implantación	2022		
Indicadores	<i>Edición plan de igualdad</i> <i>Notas de prensa publicadas</i> <i>Difusión plan de igualdad en las redes</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH		

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos para el área:

1. Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
2. Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso.
3. Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo

Medida	Diseñar un protocolo de riesgo de embarazo y lactancia natural personalizado a cada situación.
---------------	--

Responsables de la implantación	Técnico Prevención		
Fecha de implantación	A partir de la aprobación del Plan de Igualdad		
Indicadores	<i>Documento diseñado</i> <i>Difusión a través de los canales de difusión</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Técnico PRL	Documentación	

Medida	Difundir anualmente mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un tríptico resumen sobre el acoso y sus riesgos, actualizado.		
Responsables de la implantación	Comité de Igualdad		
Fecha de implantación	2022-2023-2024-2025		
Indicadores	<i>Campaña de sensibilización</i> <i>Número personas beneficiarias</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	Comité de Igualdad	Documentación	

Medida	Realizar campañas sensibilizadoras en materia preventiva del acoso		
Responsables de la implantación	RR.HH y Responsable de comunicación		
Fecha de implantación	Primer semestre 2022		

Indicadores	<i>Documento diseñado</i> <i>Difusión a través de los canales</i>		
Prioridad	<i>Media</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR. HH		

Medida	Diseñar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.		
Responsables de la implantación	Comité de igualdad		
Fecha de implantación	A partir de la aprobación del Plan de igualdad		
Indicadores	<i>Diseño protocolo</i> <i>Difusión protocolo</i> <i>Difusión a través de la intranet</i> <i>N ° personas receptoras del documento</i>		
Prioridad	<i>Indicar aquí si la prioridad es alta, media o baja.</i>		
Medios y recursos	Humanos	Materiales	Económicos
	RR.HH		

I. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

J. CALENDARIO

	Año 1												Año 2												Año 3												Año 4													
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																		
Formar al equipo de selección (personal responsable de reclutamiento y de selección, así como a las personas que tomen la última decisión sobre la incorporación) en aplicación de la perspectiva de género en el acceso al empleo.																																																		
Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género. En él se indicarán las personas que participarán en los procesos de reclutamiento, selección e integración, así como los criterios que hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directas o indirectas.																																																		
Diseñar y facilitar al personal de reclutamiento y de selección una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos en los documentos escritos.																																																		
Preestablecer las directrices de género en el reclutamiento y selección que encomendar a otros agentes, en caso de la externalización de estos procesos.																																																		
Desarrollar una denominación neutra de cada puesto de trabajo (que no contenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).																																																		
Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino, además de ajustarse a las características objetivas del puesto de trabajo vacante.																																																		

<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>																														
<p>Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y los trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.</p>																														
<p>Revisión de las convocatorias en el ámbito de la promoción anteriores, con la finalidad de detectar si los criterios de acceso al puesto fueron determinados con carácter objetivo y tenerlos en cuenta, en el caso de no serlo, para evitarlos en las próximas convocatorias. Se redactará un informe que recoja las conclusiones.</p>																														
<p>...3. Mantener una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.</p>																														
<p>FORMACIÓN</p>																														
<p>Valorar la necesidad de formar a la totalidad de la plantilla en sensibilización en igualdad. En caso de estimarse su conveniencia, estudiar el método y las herramientas más efectivas de impartirse, teniendo en cuenta, la plataforma que pone a disposición el MSSSI para que la población se sensibilice en la materia http://www.escuelavirtualigualdad.es/</p>																														

K. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 12 meses, de las cuales se levantará acta.

Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

Representantes de la empresa

MARIA JOSE LOPEZ DELGADO	RR.HH
RAIMUNDO ALCAIDE DIAZ	DIRECTOR ECONÓMICO

Representantes de la plantilla

JUAN CARRETERO HUERTAS	UGT
M ^a TERESA PARAISO ESPINOSA	PRESIDENTA COMITÉ / UGT

Se realizarán informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión de seguimiento y evaluación y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

En Tomelloso a 31 de enero de 2022

Firmas

Comisión negociadora