

PLAN DE IGUALDAD

11. Plan de Igualdad de Oportunidades

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

11.2. Objetivos

Objetivos a corto plazo

- Respetar el principio de Igualdad de oportunidades en todas las áreas de la empresa.
- Construir unas bases eficientes para desarrollar el Plan de Igualdad, y lograr los objetivos del Plan a largo plazo, de manera que pase a integrarse dentro de la filosofía de la empresa.
- Tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo.
- Diseñar indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención de la entidad dentro de su sector.
- Hacer visible el valor de la igualdad para todas las personas implicadas en la actividad de la empresa.
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.

Objetivos a largo plazo

- Promover procesos de selección en igualdad, garantizando procedimientos de selección transparente para el ingreso en todo el proceso.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en sesgos o estereotipos de las personas responsables de la cadena de contratación.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en todas las áreas donde la plantilla femenina está infra representada.
- Promover y mejorar el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a conformar una plantilla heterogénea.
- Garantizar el acceso en igualdad de mujeres y hombres a la formación, atendiendo, en la medida de lo posible, a sus preferencias y necesidades.

- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todas las personas relacionadas con la actividad de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad, tanto a nivel escrito como en el desarrollo diario de su actividad.

Objetivos cuantitativos

- Incremento de las candidaturas de mujeres en las áreas donde se encuentran infrarrepresentadas. Acreditación: Un documento con el número de mujeres incorporadas. EL objetivo es conseguir un 40% como mínimo, a medio plazo, en esas áreas infrarrepresentadas.
- Aumento del conocimiento sobre la perspectiva de género en todas las áreas de la empresa materializado en una formación dirigida por especialistas en la materia, con los certificados pertinentes de su realización. Acreditación: Número de personas que han hecho la formación y diplomas conseguidos.
- Elevación del número de personas que acceden al conocimiento de los protocolos diseñados dentro de las acciones de mejora del plan de igualdad, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han leído los correos y su certificado de lectura.
- Incremento del número de personas que han podido beneficiarse de la flexibilidad vacacional. Acreditación: Número de personas que han accedido formalmente a la flexibilidad vacacional.
- Crecimiento del número de personas que han utilizado la base de datos de cuidadores/as infantiles derivada de las acciones de mejora, acreditados por el certificado de lectura de los correos donde se les remita la información relativa a los mismos. Acreditación: Número de personas que han accedido a la base de datos, con los correos de lectura certificada, y, en su caso, utilización de los contactos de la misma.
- Establecer un compromiso en que la plantilla tenga conciencia de la ejecución del Plan de Igualdad, ofreciendo la posibilidad de que participen el 100% de la misma, a través de la incentivación de su participación a través de correos y carteles en sus instalaciones. Acreditación: Número de correos remitidos y número de correos acreditando la lectura.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

EJE	AC	Medida/Descripción	Implementación	Seguimiento	Finalización
FORMACION	1,1	Facilitar el acceso a toda la oferta de formación que tiene la empresa	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,2	Implantar un plan de carrera para todos/as los/las empleados/as, para tener acceso a puesto superior. (promoción)	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,3	Acceso a 2 cursos al menos al año en mejoras de capacidades, habilidades de desarrollo profesional y personal, no ligada directamente con el puesto de trabajo.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,4	Todas las personas implicadas en la selección y contratación deberán tener con carácter previo formación en igualdad.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,5	En todas las formaciones impartidas se tendrá en cuenta el lenguaje no sexista, perspectiva de género	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,6,1	Diseñar y planificar anualmente campañas de difusión dirigidas al alumnado de perfil tecnológico o afin, tanto en Institutos de Educación Secundaria y Formación Profesional como en Universidades, con el objetivo de fomentar la incorporación de mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados. Estas campañas deberán visibilizar las prácticas en empresa, así como el compromiso de contratación de al menos el 15% del sexo menos representado en la organización, promoviendo así la igualdad de oportunidades.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia

FORMACION	1,6,2	Siempre que sea posible y existan centros de trabajo en las respectivas comunidades autónomas, se priorizará la realización de dichas acciones en aquellas regiones que presenten índices elevados de desempleo juvenil. Además, se intentará que estas campañas se desarrollen coincidiendo con efemérides significativas como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia o el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, reforzando el compromiso institucional con la igualdad de género.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,7	Seguir impulsando programas y acciones de desarrollo para colectivos femeninos con potencial con el fin de generar una masa crítica de mujeres preparadas para acceder a puestos de mayor responsabilidad.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
FORMACION	1,8	Formación especializada en investigación de casos de acoso sexual y por razón de sexo, dirigida a la comisión instructora del Protocolo de Acoso y a personal con responsabilidad sobre el bienestar de las personas (Encargados/as, Jefes/as de equipo, Coordinadores/as, etc.)	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
SEGURIDAD Y SALUD	2.1	Generar datos desagregados en el informe anual de PRL	abr-27	abr-27	abr-27
SEGURIDAD Y SALUD	2.2	Realización de plantilla (3 meses) para que los diferentes centros entreguen la información solicitada, recogida de la información (6 meses), informe final con las conclusiones del Estudio Realizado máximo 1 año.	jul-25	jul-25	jul-25
SEGURIDAD Y SALUD	2.3	Análisis y solicitud realizada por el departamento de PRL junto con el departamento de compras	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3,1	Impulsar el teletrabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como herramientas clave para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo entornos de trabajo más equitativos, inclusivos y respetuosos con la salud mental y el bienestar de toda la plantilla.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3.2	Fomentar la implantación de la jornada continua, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como medida que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad y la igualdad de género.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3.3	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3.4	Evitar, en la medida de lo posible, la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En aquellos casos en los que resulte imprescindible, se garantizará a la persona trabajadora la posibilidad de elegir entre la retribución de las horas extraordinarias conforme a lo establecido en el convenio colectivo o su compensación mediante tiempo de descanso equivalente.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3.5	Evitar, en la medida de lo posible, la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSALBILIDAD	3.6	Celebración de las reuniones de trabajo y las formaciones durante el horario laboral.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia

CORRESPONSABILIDAD	3.7	En la medida de lo posible, no se convocarán reuniones después de las 16:30 (adaptar a la hora de salida de cada empresa. Poner ½ hora menos de esa hora de salida) ni antes de las 9:15 (tener en cuenta flexibilidad, que sea compatible y por tanto sea después del margen acordado), exceptuando aquellas que precisen compatibilidad de horario con personal del área internacional. Así mismo, se fomentará la asistencia a las reuniones vía telemática con el personal de otros centros de trabajo. Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSABILIDAD	3.8	Garantizar que, durante los periodos de suspensión del contrato derivados del riesgo durante el embarazo por causa del puesto de trabajo, así como durante los periodos de lactancia, maternidad y paternidad, las personas trabajadoras mantengan el acceso a todos los beneficios sociales ofrecidos por la empresa —tales como el seguro de vida, seguro de salud y plataforma de beneficios	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSABILIDAD	3.9	Se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSABILIDAD	3.10	Dar a conocer las medidas de conciliación (tanto las adoptadas por la empresa como las obligatorias por ley) a todas las personas trabajadoras de forma clara distinguiendo, las que son aplicables en diferentes convenios.	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
CORRESPONSABILIDAD	3.11	Garantizar la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de duración de las excedencias concedidas por cuidado de hijas e hijos o familiares, conforme a la normativa vigente. Transcurrido dicho periodo, se asegurará la reincorporación de la persona trabajadora a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente,	Desde la firma del plan	Anual durante la vigencia del plan	Fin de vigencia
PROMOCION PROFESIONAL	3.12	Elaboración del registro de los cursos realizados durante el año	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan
PROMOCION PROFESIONAL	4,2	Publicación de las vacantes en los canales adecuados con los requisitos	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan
PROMOCION PROFESIONAL	4,3	Procedimiento de Promoción estandarizado tanto para plantilla de oficina como plantilla base siempre teniendo en cuenta lo marcado en Convenio	Durante los primeros seis meses de vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
PROMOCION PROFESIONAL	4,4	Realizar formación en igualdad de género a personal de RRHH y participantes en selección, promoción y formación	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan
PROMOCION PROFESIONAL	4,5	Difusión de la formación en competencias	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan	Anual durante la vigencia del plan
PROMOCION PROFESIONAL	4,6	Definición de todas las funciones de cada puesto de trabajo, en colaboración con las personas trabajadoras.	Durante el primer año de vigencia del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
AUDITORIA SALARIAL	5.1	RRHH_Auditoria Interna Retributiva	Desde la firma del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
AUDITORIA SALARIAL	5.2	RRHH_ Valoración Puestos de Trabajo	Durante el Segundo año de vigencia del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
AUDITORIA SALARIAL	5.3	RRHH _ Evaluación y Reduccion de las Brecha Salarial	Durante el primer año de vigencia del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

SELECCIÓN	6.1	Se exigirá a los proveedores de selección que tengan Plan de Igualdad.	Durante los primeros seis meses de vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.2	Se informará a las empresas colaboradoras en selección de los objetivos y políticas de selección, siguiendo el principio de Igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.	Durante los primeros seis meses de vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.3	Publicación en el tablón de anuncios de cada centro aquellas vacantes externas e internas con sus requisitos, específicas de la empresa a la que pertenecen y con un plazo mínimo de 1 semana de antelación al cierre de recogida de candidaturas.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.4	Información ANUAL a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las candidaturas recibidas, y composición final, segregadas por sexos de cada vacante interna o externa publicada, por empresa.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.5	Mantener un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.6	Incluir un mensaje en la web de xxxx y en las ofertas de empresas colaboradoras donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, buscando incentivar la inscripción de mujeres sobre todo en las ofertas de trabajo de dpto. o áreas masculinizadas.	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.7	Articular una guía de preguntas prohibidas en los procesos de selección tras la entrada en vigor del Plan.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.8	Realización de una Guía de entrevista estructurada basada en los valores de xxxx, para evitar sesgos inconscientes, con perspectiva de género.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.9	Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.10	Firmar compromisos con las empresas de selección de presentar candidaturas equilibradas para los distintos puestos, en caso de no poder presentarlas, buscar al menos 1 alternativa para cumplir con la medida, si finalmente no es posible entregar justificación a la comisión de seguimiento	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
SELECCIÓN	6.11	Elaboración de un protocolo de selección que establezca directrices en relación con la descripción de los requisitos de cada puesto de trabajo, los guiones de entrevistas, la definición de pruebas por nivel y puesto, la inclusión explícita del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la utilización de lenguaje inclusivo.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
INFRRAREPRESENTACION FEMENINA	7.1	Gestionar la comunicación interna de manera proactiva y transparente.	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
INFRRAREPRESENTACION FEMENINA	7.2	Implementar, siempre que sea posible y en condiciones de igualdad de idoneidad entre candidaturas, medidas de acción positiva que otorguen preferencia a las personas del sexo menos representado en la empresa para el acceso a jornadas a tiempo completo o a contratos de carácter indefinido	Durante el primer año de vigencia del pñan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

INFRAREPRESENTACION FEMENINA	7.3	Promover activamente la búsqueda de candidaturas femeninas para áreas y departamentos con baja representación de mujeres, mediante el contacto con centros educativos, entidades sociales y organismos formativos que nos permitan ampliar las fuentes de reclutamiento. Esta acción tiene como objetivo facilitar el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados, contribuyendo a reducir brechas de género y avanzar hacia un entorno laboral más igualitario.	Durante el primer año de vigencia del plan	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.1	Registro del PI en el REGCON	Al firmar el PI	Al firmar el PI	Al firmar el PI
COMUNICACIÓN	8.2	Entrega de una copia del PI a todo el personal, al que ya forma parte de la empresa y al de nueva incorporación	Un mes desde Registro del PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.3	Dar a conocer los canales de denuncia de las situaciones de acoso que se produzcan, así como el Protocolo interno acordado en el seno de la Comisión igualdad	Tres meses desde Registro de PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.4	Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.5	Realización de una acción anual de sensibilización/formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en la que se difunda el régimen de sanciones estipulado.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.6	Puesta en funcionamiento de un buzón de sugerencias: Procedimiento de Gestión de Ideas de la empresa, para aportar opiniones y/o sugerencias en materia de igualdad y conciliación.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.7	Elaborar y difundir una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la empresa.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.8	Revisión de la documentación de la empresa, tanto interna como externa, para garantizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.9	Inclusión de preguntas relativas a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las encuestas de satisfacción dirigidas a la plantilla.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
COMUNICACIÓN	8.10	Información anual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
VIOLENCIA GNERERO	9.1	Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral	Un años desde registro PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
VIOLENCIA GNERERO	9.2	Difusión de la legislación referente a Violencia de genero	Un mes desde Registro del PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan
VIOLENCIA GNERERO	9.3	Implantación de la Guía de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género y violencia sexual	Un mes desde Registro del PI	Durante toda la vigencia del Plan	Durante toda la vigencia del Plan

DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS

1. EJE DE FORMACIÓN				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	FECHA EJECUCIÓN
FORMACIÓN	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	1.1 Facilitar el acceso a toda la oferta de formación que tiene la empresa	- % personas que acceden a la formación mujeres/hombres	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	1.2 Implantar un plan de carrera para todos/as los/las empleados/as, para tener acceso a puesto superior. (promoción)	- N.º de planes de carrera desarrollados '- % de planes de carreras para mujeres/hombres	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.	1.3 Acceso a 2 cursos al menos al año en mejoras de capacidades, habilidades de desarrollo profesional y personal, no ligada directamente con el puesto de trabajo.	-% personas que acceden a la formación mujeres/hombres	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
	Formación específica en Género	1,4 Todas las personas implicadas en la selección y contratación deberán tener con carácter previo formación en igualdad.	- N.º de personas formadas por sexo y puesto. - Duración y contenidos de la formación recibida - Fechas de realización.	Durante el primer año de vigencia del Plan
	Formación específica en Género	1.5 En todas las formaciones impartidas se tendrá en cuenta el lenguaje no sexista, perspectiva de género	- N.º de formaciones impartidas '- % de píldoras informativas respecto perspectiva gn/ lenguaje no sexista realizados	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
	Realizar campañas anuales para favorecer la captación del talento femenino, entre alumnas de Secundaria, Formación Profesional y Universitarias	1.6.1 Diseñar y planificar anualmente campañas de difusión dirigidas al alumnado de perfil tecnológico o afín, tanto en Institutos de Educación Secundaria y Formación Profesional como en Universidades, con el objetivo de fomentar la incorporación de mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados. Estas campañas deberán visibilizar las prácticas en empresa, así como el compromiso de contratación de al menos el 15 % del sexo menos representado en la organización, promoviendo así la igualdad de oportunidades. 1,6,2 Siempre que sea posible y existan centros de trabajo en las respectivas comunidades autónomas, se priorizará la realización de dichas acciones en aquellas regiones que presenten índices elevados de desempleo juvenil. Además, se intentará que estas campañas se desarrollen coincidiendo con efemérides significativas como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia o el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, reforzando el compromiso institucional con la igualdad de género.	N.º solicitudes de prácticas de empresas de mujeres y de hombres. -Nº de contrataciones de mujeres y de hombres, posteriores a la realización de las prácticas de empresas. -Nº acciones realizadas anualmente.	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
		1,7 Seguir impulsando programas y acciones de desarrollo para colectivos femeninos con potencial con el fin de generar una masa crítica de mujeres preparadas para acceder a puestos de mayor responsabilidad.	N.º de programas de desarrollo.	Implementación anual y seguimiento durante la vigencia del plan
	Formación específica en Género	1,8 Formación especializada en investigación de casos de acoso sexual y por razón de sexo, dirigida a la comisión instructora del Protocolo de Acoso y a personal con responsabilidad sobre el bienestar de las personas (Encargados/as, Jefes/as de equipo, Coordinadores/as, etc.)	- N° de personas formadas por sexo y puesto. '-Duración y contenidos de la formación recibida - Fechas de realización	Durante el primer año de vigencia del Plan

2. EJE SEGURIDAD Y SALUD				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	FECHA EJECUCIÓN
Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Incluir en el informe anual de Prevención de Riesgos Laborales los datos que sean posibles desagregados por sexo.	2.1 Generar datos desagregados en el informe anual de PRL	Número de personas que han accedido al informe	Desde la firma de Plan y durante la vigencia del mismo
	Realizar un estudio por centro de trabajo de aquellas instalaciones y equipamiento que pudieran ser identificadas como un obstáculo para la contratación de mujeres. Estudio específico segregado por sexo, que incluya N° personas trabajadoras, -Por áreas: producción o taller, administración: baños hombre-mujer o mixtos, vestuarios hombre-mujer o mixtos, vestuarios con ducha hombre mujer-mixto. - General: chalecos, calzado y ropa personal con tallaje femenino, disponibilidad EPIs para mujeres.	2.2 Realización de plantilla (3 meses) para que los diferentes centros entreguen la información solicitada, recogida de la información (6 meses), informe final con las conclusiones del Estudio Realizado máximo 1 año.	N° de adecuaciones realizadas	Desde la firma de Plan y durante la vigencia del mismo
	Análisis de los Equipos de Protección Individual teniendo en cuenta las particularidades fisiológicas con perspectiva de género. 1. Recepción de peticiones al respecto a través del email de prevención. 2. Pedida de EPI's de muestra para probar por el personal. Elección conjunta del EPI más adaptable.	2.3 Análisis y solicitud realizada por el departamento de PRL junto con el departamento de compras	Número de peticiones recibidas de adaptación a través del email de PRL. Número de EPI's cambiados	Desde la firma de Plan y durante la vigencia del mismo

3. EJE CORRESPONSABILIDAD				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Garantizar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras: Aplicar 28 de junio el nuevo Real Decreto-ley 5/2023 en materia de conciliación y permisos.	<p>3.1 Difusión de la legislación aplicable: *** Permiso retribuido por las horas equivalentes a 4 días al año, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia</p> <p>***Permiso retribuido de 5 días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella</p> <p>***Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.</p> <p>**Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>**También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>**Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.</p> <p>**La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para pedir reducción de jornada para el cuidado de su pareja, igual que la establecida para guarda legal o cuidado directo de un familiar o un menor hasta los 12 años.</p> <p>**Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.»</p> <p>**En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.»</p>	- Difusión de la legislación - Nº de empleados/as que se acogen a estas medida/año	Durante toda la vigencia del Plan
	Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo	3.2 Impulsar el teletrabajo y garantizar el derecho a la desconexión digital, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como herramientas clave para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo entornos de trabajo más equitativos, inclusivos y respetuosos con la salud mental y el bienestar de toda la plantilla.	Nº de empleados/as que se acogen a esta medida/año	Durante toda la vigencia del Plan

		3.3 Fomentar la implantación de la jornada continua, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, como medida que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad y la igualdad de género.	Nº de empleados/as que se acogen a estas medidas/año	Durante toda la vigencia del Plan
		3.4 Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida, siempre que la naturaleza del puesto lo permita.	Nº de empleados/as que se acogen a esta medida/año	Durante toda la vigencia del Plan
		3.5 Evitar, en la medida de lo posible, la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En aquellos casos en los que resulte imprescindible, se garantizará a la persona trabajadora la posibilidad de elegir entre la retribución de las horas extraordinarias conforme a lo establecido en el convenio colectivo o su compensación mediante tiempo de descanso equivalente.	Nº de empleados/as han ampliado la jornada	Durante toda la vigencia del Plan
		3.6 Evitar, en la medida de lo posible, la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.	Nº de empleados/as han prolongado la jornada	Durante toda la vigencia del Plan
		3.7 Celebración de las reuniones de trabajo y las formaciones durante el horario laboral.	Nº de empleados/as han prolongado la jornada	Durante toda la vigencia del Plan
		3.8 En la medida de lo posible, no se convocarán reuniones después de las 16:30 (adaptar a la hora de salida de cada empresa. Poner ½ hora menos de esa hora de salida) ni antes de las 9:15 (tener en cuenta flexibilidad, que sea compatible y por tanto sea después del margen acordado), exceptuando aquellas que precisen compatibilidad de horario con personal del área internacional. Así mismo, se fomentará la asistencia a las reuniones vía telemática con el personal de otros centros de trabajo. Además, para ser eficaces y eficientes, en todas las reuniones se indicará: una hora prevista de inicio y fin y un orden del día.	Nº de empleados/as han prolongado la jornada	Durante toda la vigencia del Plan
		3.9 Garantizar que, durante los periodos de suspensión del contrato derivados del riesgo durante el embarazo por causa del puesto de trabajo, así como durante los periodos de lactancia, maternidad y paternidad, las personas trabajadoras mantengan el acceso a todos los beneficios sociales ofrecidos por la empresa —tales como el seguro de vida, seguro de salud y plataforma de beneficios	Nº de empleados/as que se acogen a estos beneficios con ese estado contractual	Durante toda la vigencia del Plan
Acciones transversales		3.10 Se respetará el tiempo personal de los/las empleados/as evitando realizar llamadas o enviar correos fuera del horario laboral.	Nº de empleados/as han prolongado la jornada	Durante toda la vigencia del Plan
		3.11 Dar a conocer las medidas de conciliación (tanto las adoptadas por la empresa como las obligatorias por ley) a todas las personas trabajadoras de forma clara distinguiendo, las que son aplicables en diferentes convenios.	Nº de empleados/as que se acogen a esta medida/año	Durante toda la vigencia del Plan
Acciones transversales		3.12 Garantizar la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de duración de las excedencias concedidas por cuidado de hijas e hijos o familiares, conforme a la normativa vigente. Transcurrido dicho periodo, se asegurará la reincorporación de la persona trabajadora a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente,	- Nº de excedencias por cuidado, por sexo. - Duración de la reserva del puesto de trabajo, por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan
Acciones transversales		3.13 Garantizar que las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijas e hijos, o de familiares, reciban información puntual sobre los procesos de promoción interna que afecten a sus puestos de trabajo o áreas profesionales.	- Nº de promociones que afectan a personal en situación de excedencia por cuidado, por sexo.	Durante toda la vigencia del Plan
			- Nº de comunicaciones realizadas, por sexo.	
			- Participantes en los procesos de promoción que se encuentran en situación de excedencia, por sexo. - Nº de promociones en situación de excedencia, por sexo.	

4. EJE PROMOCIÓN PROFESIONAL				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
Fomentar la promoción interna del personal de la empresa en igualdad de condiciones y garantizar que cualquier trabajadora/trabajador tiene la información necesaria para optar al proceso de promoción, de conformidad a los convenios colectivos de aplicación y las políticas internas que tiene la compañía.	La empresa dispondrá de un registro de la cualificación de la plantilla y los cursos de formación que ha ido realizando con el fin de acreditar su reciclaje, que tratará de que esté actualizado en la medida de lo posible.	4.1 Elaboración del registro de los cursos realizados durante el año	Nº de personal formado disgregado por tipología de formación y género	Anual durante la vigencia del plan
	En los casos que se origina una vacante, se hará extensiva la publicación de los requisitos y procedimientos específicos de promoción que se establecen en los Convenios Colectivos o Políticas internas de la Empresa, a través de los tabloneros de anuncios e intranet, o cualquier medio asiduo utilizado por la empresa, en la medida de lo posible.	4.2 Publicación de las vacantes en los canales adecuados con los requisitos	Nº de vacantes publicadas internamente Nº de vacantes cubiertas por personal interno	Anual durante la vigencia del plan
Velar porque el criterio para promocionar sea el de la capacitación profesional de las candidaturas del puesto a cubrir.	Implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción, que garantice la igualdad de oportunidades para los/as candidato/as, basados en la capacidad profesional y preparación técnica, a través de los procesos de gestión del talento que tiene la empresa.	4.3 Procedimiento de Promoción estandarizado tanto para plantilla de oficina como plantilla base siempre teniendo en cuenta lo marcado en Convenio	- Procedimiento de promoción. - Nº total de convocatorias de promoción. - Nº de convocatorias revisadas de acuerdo con el procedimiento - Informe de conclusiones.	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan
	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de promoción con el fin de garantizar la objetividad y evitar actitudes discriminatorias.	4.4 Realizar formación en igualdad de género a personal de RRHH y participantes en selección, promoción y formación	-Nº de participantes en la formación - Evaluación de la eficacia de la formación (encuestas, feedback) -Nº de horas y contenidos de la formación	Anual durante la vigencia del plan
	Creación de un programa de desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización, dotándoles de herramientas para optar a puestos de mayor responsabilidad.	4.5 Difusión de la formación en competencias	- Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. - Presentación del Programa. Nº de mujeres que promocionan tras su participación en el Programa	Anual durante la vigencia del plan
Tener definidas las funciones de cada puesto, por un lado para saber quién podría acceder al mismo si puedo desempeñar las funciones definidas, y por otro lado para valorar correctamente cada uno de los puestos de trabajo		4.6 Definición de todas las funciones de cada puesto de trabajo, en colaboración con las personas trabajadoras.	- Nº total de puestos de trabajo.	Durante el primer año de vigencia del Plan
			- Nº de puestos en los que participa la persona trabajadora en la definición de las funciones. - Informe con las funciones de todos los puestos clasificadas en diarias, periódicas y ocasionales, incluyendo, además, un apartado de requisitos y maquinaria/equipos.	

5 EJE AUDITORIA SALARIAL

	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
Velar por la eliminación de la brecha salarial de género (18% de las mujeres con salarios superiores a 40.000€ y 39% de los hombres).	Auditoría interna retributiva, utilizando la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el Ministerio de Igualdad, a fin de constatar la inexistencia de brecha salarial o, en su caso, detectarla y adoptar las medidas tendentes a su supresión.	5.1 RRHH_Auditoria Interna Retributiva	- Informe con los resultados de la auditoria retributiva, de acuerdo a los indicadores definidos por el Ministerio de Igualdad.	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
	Valoración de todos los puestos de trabajo, una vez completada la definición de las funciones, utilizando la herramienta pública consensuada entre la GEOE, CEPYME, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Igualdad, UGT y CCOO.	5.2 RRHH_ Valoración Puestos de Trabajo	- Informe con la valoración de todos los puestos de trabajo y sus agrupaciones, incluyendo la ponderación de todos los factores y subfactores.	Durante el segundo año de vigencia del Plan
	Reducción de las brechas que tienen como origen el acceso desigual de mujeres y hombres a plusos y complementos	5.3 RRHH _ Evaluación y Reducción de las Brecha Salarial	Evolución de las brechas derivadas del acceso desigual a plusos y complementos, por motivo (diferente valoración de los puestos masculinizados y feminizados, segregación horizontal de tareas o funciones, etc.)	Durante el primer año de vigencia del Plan

6.EJE SELECCIÓN				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
SELECCIÓN	Asegurar que todas las empresas proveedoras de servicios de selección compartan el compromiso con la igualdad de género.	6.1 Se exigirá a los proveedores de selección que tengan Plan de Igualdad.	- Carta o documento en el cual conste dicha exigencia por parte de la empresa.	Durante los primeros seis meses de vigencia del Plan
	Sensibilizar y alinear a empresas colaboradoras en selección con los principios y políticas de igualdad de oportunidades.	6.2 Se informará a las empresas colaboradoras en selección de los objetivos y políticas de selección, siguiendo el principio de Igualdad de trato y oportunidades y el compromiso de la empresa con la incorporación de mujeres en áreas masculinizadas.	- N° de comunicaciones realizadas.	Durante los primeros seis meses de vigencia del Plan
	Garantizar la transparencia y accesibilidad en los procesos de selección, facilitando igualdad de oportunidades.	6.3 Publicación en el tablón de anuncios de cada centro aquellas vacantes externas e internas con sus requisitos, específicas de la empresa a la que pertenecen y con un plazo mínimo de 1 semana de antelación al cierre de recogida de candidaturas.	- N° de vacantes publicadas/ Centro de trabajo, cumpliendo los requisitos.	Durante el primer año de vigencia del plan
	Monitorear la equidad en los procesos de selección mediante seguimiento anual y análisis de participación por sexo.	6.4 Información ANUAL a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las candidaturas recibidas, y composición final, segregadas por sexos de cada vacante interna o externa publicada, por empresa.	- N.º vacantes publicadas / N.º candidaturas recibidas por sexos por empresa '- N.º vacantes publicadas/ N.º de personas por sexo en la terna final por empresa	Durante el primer año de vigencia del plan
	Eliminar estereotipos en el lenguaje e imágenes de las ofertas para asegurar comunicación inclusiva.	6.5 Mantener un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo.	- Revisar al menos 5 ofertas de empleo/año	Permanente a lo largo del plan
	Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad en los canales de comunicación corporativa.	6.6 Incluir un mensaje en la web de xxxx y en las ofertas de empresas colaboradoras donde se visibilice el Compromiso de la Empresa con la Igualdad y concretamente en los procesos de selección, buscando incentivar la inscripción de mujeres sobre todo en las ofertas de trabajo de dpto. o áreas masculinizadas.	- Mensaje publicado	Permanente a lo largo del plan
	Evitar discriminación en los procesos de selección mediante pautas claras.	6.7 Articular una guía de preguntas prohibidas en los procesos de selección tras la entrada en vigor del Plan.	- Guía realizada	Durante el primer año de vigencia del plan
	Establecer procesos de entrevista que minimicen sesgos y promuevan la igualdad.	6.8 Realización de una Guía de entrevista estructurada basada en los valores de xxxx, para evitar sesgos inconscientes, con perspectiva de género.	- Guía realizada y nº de reuniones realizadas con la RLT para elaboración de la guía	Durante el primer año de vigencia del plan
	Garantizar que los requisitos exigidos en ofertas se ajusten a la realidad del puesto sin sesgos de género.	6.9 Asegurar que las competencias y requisitos solicitados en las ofertas de empleo son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.	- Revisar al menos 5 ofertas de empleo/año	Permanente a lo largo del plan
	Promover la paridad en la recepción de candidaturas a través de compromisos con empresas colaboradoras.	6.10 Firmar compromisos con las empresas de selección de presentar candidaturas equilibradas para los distintos puestos, en caso de no poder presentarlas, buscar al menos 1 alternativa para cumplir con la medida, si finalmente no es posible entregar justificación a la comisión de seguimiento	- N° procedimiento realizados acorde a la medida N° de mujeres que solicitaron el puesto/ hombres	Durante el primer año de vigencia del plan
	Establecer un procedimiento integral de selección que refleje el compromiso con la igualdad de oportunidades.	6.11 Elaboración de un protocolo de selección que establezca directrices en relación con la descripción de los requisitos de cada puesto de trabajo, los guiones de entrevistas, la definición de pruebas por nivel y puesto, la inclusión explícita del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la utilización de lenguaje inclusivo.	- Protocolo de selección. - N° total de convocatorias de selección. - N° de convocatorias revisadas de acuerdo con el protocolo. - Informe de conclusiones.	Durante el primer año de vigencia del plan

. EJE INFRA REPRESENTACION FEMENINA				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
	Fomentar una comunicación interna transparente que visibilice el compromiso de la empresa con la igualdad.	7.1 Gestionar la comunicación interna de manera proactiva y transparente.	Nº de comunicaciones realizadas	Durante toda la vigencia del Plan
	Adoptar medidas de acción positiva para corregir desequilibrios de género en contratos indefinidos y jornadas completas.	7.2 Implementar, siempre que sea posible y en condiciones de igualdad de idoneidad entre candidaturas, medidas de acción positiva que otorguen preferencia a las personas del sexo menos representado en la empresa para el acceso a jornadas a tiempo completo o a contratos de carácter indefinido	Nº de formaciones a Indefinido Nº de ampliaciones a jornada completa	Durante toda la vigencia del Plan
	Ampliar el reclutamiento de mujeres en sectores masculinizados a través de colaboraciones externas.	7.3 Promover activamente la búsqueda de candidaturas femeninas para áreas y departamentos con baja representación de mujeres, mediante el contacto con centros educativos, entidades sociales y organismos formativos que nos permitan ampliar las fuentes de reclutamiento. Esta acción tiene como objetivo facilitar el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados, contribuyendo a reducir brechas de género y avanzar hacia un entorno laboral más igualitario.	Listado actualizado de entidades colaboradoras, Nº contrataciones efectivas realizadas	Durante toda la vigencia del Plan

8. EJE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIDAD				
	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
Área de Comunicación y sensibilización	Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.	8.1 Registro del PI en el REGCON	Nº de PI colocados en lugares visibles, por lugar de ubicación y canal utilizado.	Al firmar el PI
		8.2 Entrega de una copia del PI a todo el personal, al que ya forma parte de la empresa y al de nueva incorporación	Nº de PI entregados, por medio utilizado. Nº total de trabajadores y trabajadoras.	Un mes desde el registro y publicación del PI y siempre a las nuevas incorporaciones
		8.3 Dar a conocer los canales de denuncia de las situaciones de acoso que se produzcan, así como el Protocolo interno acordado en el seno de la Comisión igualdad	Nº de acciones de difusión, por canal utilizado. Nº de personas informadas, por sexo.	Tres meses desde el registro y publicación del PI y siempre a las nuevas incorporaciones
		8.4 Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de conductas acoso identificadas	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.5 Realización de una acción anual de sensibilización/formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en la que se difunda el régimen de sanciones estipulado.	Nº de participantes, por sexo. Nº de acciones, por tipo (sensibilización/formación), duración y contenidos.	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.6 Puesta en funcionamiento de un buzón de sugerencias: Procedimiento de Gestión de Ideas de la empresa, para aportar opiniones y/o sugerencias en materia de igualdad y conciliación.	- Nº de acciones de difusión del buzón, por canal utilizado. - Nº de personas informadas acerca del buzón, por sexo. Nº de Ideas /Sugerencias, por materia.	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.7.Elaborar y difundir una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la empresa.	- Guía - Nº de personas a las que se les facilita la guía, por sexo y canal de difusión utilizado.	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.8 Revisión de la documentación de la empresa, tanto interna como externa, para garantizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes.	- Informe con los resultados de la revisión, las propuestas de modificación y las modificaciones efectivamente realizadas.	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.9 Inclusión de preguntas relativas a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las encuestas de satisfacción dirigidas a la plantilla.	- Encuesta de satisfacción (preguntas sobre I.O.). - Nº de trabajadores y trabajadoras que responden a la encuesta. - Conclusiones de las respuestas en materia de I.O. (análisis diferenciado por sexo).	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año
		8.10 Información anual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	- Nº de participantes, por sexo. - Contenidos tratados y duración de las sesiones informativas.	1 año desde el registro y publicación del PI y recordatorio segundo año

9. EJE VIOLENCIA DE GÉNERO

	OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES	Fecha ejecución
		<p>9.1 Incluir dentro de las formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral</p>	<p>- Nº de formaciones en las que se incluya una sección específica destinada a los derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.</p>	<p>1 año desde la publicación del plan</p>
	<p>Cumplimiento Ley orgánica BOE, 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual</p>	<p>Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.</p> <p>El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de los seis meses. Se podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses.</p> <p>Las empresas que contraten a una persona desempleada para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato o ejercitado su derecho al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una bonificación en las cotizaciones.</p> <p>Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.</p> <p>Se incorpora como causa de nulidad el despido de trabajadoras víctimas de violencia sexual (salvo si se pueden acreditar las causas del despido).</p> <p>Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual. Para ello deberán formar e informar sobre este riesgo a sus trabajadoras.</p>	<p>- Difundir la legislación</p>	<p>Durante la vigencia del Plan y se reportará anualmente</p>
		<p>9.3 Implantación de la Guía de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género y violencia sexual</p>	<p>- Nº de medidas solicitadas, por tipo. - Nº de medidas concedidas, por tipo. - Denegaciones, por motivo.</p>	<p>Un mes desde Registro del PI</p>

Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de resultados.

12. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Siguiendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma

periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

por una parte, la representación de la empresa

- Dña. Ana Barea García, Técnico de Estudios y Ofertas
- D. Luis Pérez Velázquez, Responsable de Prevención, Calidad y Medio Ambiente

y por otra, la representación social/sindical

- Dña. Maria Luisa Romero Galera por parte de CCOO-Industria para los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.
- Dña. Olga Arribas Esteban por parte de UGT-FICA para los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

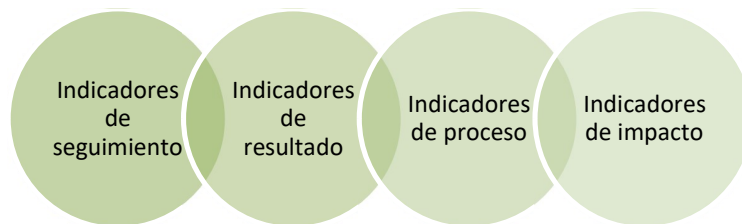
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.

- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de Actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores Cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o En ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de recursos asignados		
Barreras en la implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida		

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento²

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Informe de seguimiento

Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad			
Datos generales:			
Razón social			
Fecha del informe			
Periodo de análisis			
Órgano que lo realiza			
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización	
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento).			
Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas			
Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades			
Conclusión y propuestas			

Informe para la evaluación final

Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad			
Datos generales:			
Razón social			
Fecha del informe			
Periodo de análisis			
Órgano que lo realiza			
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	de	Inicio	Finalización
Información de resultados por cada área de actuación			
Área:			
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 			
Área:			
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 			
Área:			
<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO) Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO) Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) 			

Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].
Información sobre el proceso de implantación
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones • Grado de implicación de la plantilla en el proceso • El presupuesto previsto ha sido • El cumplimiento del calendario previsto ha sido
Adecuación de los recursos asignados.
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
Soluciones adoptadas
Información sobre impacto
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? • ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres? • ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? • ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?
Conclusiones y propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. • Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión.

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por

que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros:

- por parte de la representación legal de las personas trabajadoras o de las personas nombradas por las centrales sindicales firmantes del Plan de Igualdad:
 - Dña. Maria Luisa ROMERO GALERA por parte de CCOO-Industria para los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.
 - Dña. Olga ARRIBAS ESTEBAN por parte de UGT-FICA para los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.
- por parte de la empresa.
 - Dña. Ana BAREA GARCIA, Técnica de Estudios y Ofertas
 - D. Luis PÉREZ VELÁZQUEZ, responsable de Prevención, Calidad y Medio Ambiente

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Recibir información de la plantilla e informar la sobre la implantación de las medidas del plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLPT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

14. Registro del plan de igualdad.

El de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística.

Además, serán objeto de depósito voluntario las medidas para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como el documento consensuado en este plan de igualdad de: Protocolo de actuación en caso de Acoso Sexual y por Razón de Sexo de VES RENEWABLE SA