

PLAN DE IGUALDAD DE EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TÍAS



Ayuntamiento
de Tías

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	Página 3
I. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Página 5
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	Página 5
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	Página 6
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	Página 9
V. MEDIDAS	Página 11
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	Página 31
VII. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	Página 34
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	Página 36
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	Página 43

0. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Administración local.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

No constan.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	AYUNTAMIENTO DE TÍAS		
NIF	P3502800J		
Domicilio social	CALLE LIBERTAD, 50		
Forma jurídica	ADMINISTRACIÓN LOCAL	Año de constitución	
Responsable de la Entidad			
Nombre	JOSÉ JUAN CRUZ SAAVEDRA		
Cargo	ALCALDE-PRESIDENTE		
Telf.	928833619	e-mail	
Responsable de Igualdad			
Nombre	Luisa María Camacho Cabrera		
Cargo	Técnica de Recursos Humanos		
Telf.	928833619	e-mail	lmcamacho@ayuntamientodetias.es

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MUNICIPIO DE TÍAS					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	66	Hombres	115	Total	181
Centros de trabajo	Casa Consistorial, servicios sociales, deportes, cultura, vías y obras, biblioteca, Policía Local.... (no se aportan números)					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí, de Recursos Humanos.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí	X	No		No tengo RLT	

I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- Elsa Ramón Perdomo, Auxiliar Administrativa
- Gloria Carmen Bernal Pérez, Auxiliar de Hogar
- Francisco Javier Abad Ojeda, Policía Local

2. Representación de la organización:

- Carmelo Tomás Silvera Cabrera, Concejal Delegado en materia de Recursos Humanos y Hacienda.
- Ulpiano Manuel Calero Cabrera, Concejal Delegado en materia de Urbanismo, Actividades y Disciplina.
- María José González Díaz, Concejal Delegada en materia de Cultura y Mayores.

II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial y afecta a todos los centros de trabajo.

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, 26 de octubre de 2022, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante cuatro años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y de la organización, constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en Excmo. Ayuntamiento de Tías en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las principales conclusiones:

- **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:**

Ítem	Fortaleza	Debilidad
Garantías en el proceso de selección	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación	
		Con todo, la descripción de puestos de trabajo en vigor debe revisarse para ser una herramienta activa en la implementación de la Política de Igualdad.
Garantías de la igualdad retributiva	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	

Formación como herramienta de igualdad		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Garantías en la promoción profesional		Los criterios de aplicación de las promociones, al no estar documentados, dejan un margen a la subjetividad, que puede ser fuente de discriminación
Derechos Digitales	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital
Prevención de Riesgos Laborales	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres como: doble jornada, diferencias biológicas de la mujer, etc. ..	
		La Organización aún no ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial
Garantías en la organización del trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
	Asimismo, el lenguaje empleado en la documentación del sistema	



	de organización del trabajo, a fin de garantizar sesgos de género, ha sido revisado	
Conciliación	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención y reacción ante el acoso		La Organización aún no cuenta con un protocolo de acoso completo y alineado al 100% con las exigencias legales y éticas al respecto
Comunicación inclusiva	Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en Excmo. Ayuntamiento de Tías, el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, cuatro años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

Tanto en el personal laboral como en el personal funcionario, no se detectan brechas salariales de necesidad de justificación. Únicamente, se detecta la existencia de posible brecha salarial en la masa salarial promediada y equiparada, correspondiente al personal funcionariado, debido fundamentalmente a la mayor representatividad de personas trabajadoras del sexo masculino, frente al femenino, en la Organización.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la Organización, se extrae que:

Desde el Excmo. Ayuntamiento de Tías se ha procedido a valorar la totalidad de puestos de trabajo con los que cuenta, utilizando para ello la herramienta oficial publicada por el Ministerio de Igualdad, en abril del 2022.

Los puestos con mayor valoración serían tanto el de *"Interventor/a"* y el de *"Graduado/a social"*. Por su parte, los puestos de menor valoración obtenida serían *"Subalterno"*, *"Conserje"*, y *"Chófer"*.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

- **Selección y contratación**
 - Garantizar la objetividad en el proceso de selección
 - Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización



- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional
- **Clasificación Profesional**
- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres
- **Retribuciones**
- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva
- **Formación**
- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad
- **Promoción Profesional**
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional
- **Condiciones de trabajo**
- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la Organización, la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**
- Garantizar la desconexión digital
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación



- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla
- **Infrarrepresentación femenina**
- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina
- **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**
- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**
- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
- Desarrollar una cultura en la Organización, comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto

V. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultas del diagnóstico de situación elaborado en Excmo. Ayuntamiento de Tías, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

I. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación.
Medida	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje.
Objetivos que persigue	Garantizar objetividad en el proceso de selección.

Descripción detallada de la medida	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado, llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de Verificación de la documentación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Llevanza de un registro de las ofertas de empleo; indicando: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto ofertado - Nº de candidatos desagregado por sexo - Resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada.
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados de este.
Prioridad	Media
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso, y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de <ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.



4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Ficha de Medida

Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Difusión de las ofertas de empleo, prestando especial atención al lenguaje empleado en la descripción del puesto, medios de difusión utilizados y en la medida de lo posible, incluyendo algún logo o leyenda que apele a la igualdad de oportunidades.
Objetivos que persigue	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Difusión de las ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que genere confianza en el proceso de selección equitativo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo publicadas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.



II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión periódica y documentada del proceso de clasificación profesional. (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos, incorporando la perspectiva de género. 2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. 3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados. 4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.

III. FORMACIÓN

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Documentar un plan de formación anual alineado con la estrategia de igualdad de la organización.
Objetivos que persigue	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes



	derivados del género.
Descripción detallada de la medida	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

Ficha de Medida

Área de actuación	Formación
Medida	Llevanza de un registro de la ejecución de un Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella).
Objetivos que persigue	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
Prioridad	Media
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por



	<p>sexo.</p> <p>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</p> <p>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</p> <p>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p> <p>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</p>
--	---

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación de sensibilización en Igualdad de toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.



	<p>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</p> <p>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</p>
--	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes,



	<p>desagregadas por sexo.</p> <p>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</p> <p>7. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</p>
--	--

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de formación en Igualdad.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
Prioridad	Media
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<p>1. Informe del número de personas formadas en igualdad en la plantilla.</p> <p>2 Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</p> <p>3. Estadística de formación disgregadas por sexo</p> <p>4. Nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.</p>



Ficha de Medida

Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Formación en Igualdad para el personal Directivo y mandos intermedios.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
Descripción detallada de la medida	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de "sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

Ficha de Medida

Área de actuación	Formación
Medida	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional.
Objetivos que persigue	Incorporar la formación como herramienta para la Igualdad.
Descripción detallada de la medida	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la empresa, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.
Prioridad	Media

Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de formación. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. 5. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 6. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 7. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

IV. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
Descripción detallada de la medida	Establecer, registrar y documentar, de manera fehaciente, los protocolos, procedimientos y criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades

	en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento en el que han hecho constar, con carácter previo al procedimiento de promoción, y de manera objetiva, los criterios que se van a sugerir. 2. Número de procesos llevados a cabo conforme a estos criterios. 3. Número de personas, desagregadas por sexo, que han promocionado profesionalmente conforme a estos criterios.

V. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Auditoría retributiva
Medida	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis de la brecha.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	Cumplimiento de la obligación legal prevista en RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo. 2. Verificar las posibilidades de acceso de la plantilla a través de RLT. 3. Revisión y actualización anual. 4. Verificar la corrección de la brecha salarial, en su caso.

VI. CONDICIONES DE TRABAJO

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL.
Objetivos que persigue	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
Descripción detallada de la medida	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	de 1. Verificación de la elaboración de la guía de buenas prácticas. 2. Nº de acciones de difusión de la guía.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos.
Objetivos que persigue	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Implementación de un sistema de organización y control del trabajo con perspectiva de género.
Prioridad	Media



Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobación documental del protocolo. 2. Número de personas desagregado por sexo que ha participado en su elaboración. 3. Número de personas desagregado por sexo con formación en igualdad que ha participado en su elaboración.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo).
Objetivos que persigue	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
Descripción detallada de la medida	Realización de una inspección del sistema de organización y control de trabajo establecido en la organización con el fin de detectar posibles sesgos de género en la materia incluyendo la utilización de lenguaje inclusivo en este sistema.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspección documental del sistema de organización y control del trabajo. 2. Nº de posibles sesgos de género detectados. 3. Nº de medidas correctoras aplicadas para asegurar la igualdad en la empresa. 4. Verificación del uso del lenguaje inclusivo. 5. Número de correcciones llevadas a cabo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.

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

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Aprobar e implantar una política de Desconexión Digital en la Organización.
Objetivos que persigue	Garantizar la desconexión digital.
Descripción detallada de la medida	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Difusión de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Difundir las medidas de conciliación existentes y la importancia de la corresponsabilidad en su ejercicio.
Prioridad	Media



Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de acciones de difusión realizadas. 2. Medios y canales de comunicación empleados. 3. Nº de medidas de conciliación solicitadas por la plantilla desagregadas por sexo. 4. Nº de Medidas concedidas por la empresa desagregadas por sexo.

VIII. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Objetivos que persigue	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
Descripción detallada de la medida	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



Ficha de Medida

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Medida	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, implantación y seguimiento de campañas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso.
Prioridad	Alta
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un protocolo documentado para sensibilizar, prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Ficha de Medida

Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en la empresa.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
Prioridad	Media
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean



	aplicables.
Indicadores de seguimiento	<p>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</p>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
Descripción detallada de la medida	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<p>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo es efectiva, y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</p> <p>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</p>

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Difusión del canal ético
Objetivos que persigue	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.
Descripción detallada de la medida	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético donde poder denunciar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo de la que se tenga conocimiento.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

X. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
Prioridad	Alta



Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
Prioridad	Media
Recursos asociados	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización. 2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
Medida	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
Descripción detallada de la medida	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	<ol style="list-style-type: none"> Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma. Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.

XI. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Ficha de Medida	
Área de actuación	Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	Formación específica en lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
Descripción detallada de la medida	Establecer cursos de formación específica en lenguaje inclusivo.

Prioridad	Media
Recursos asociados	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
Indicadores de seguimiento	1. Verificación de la acción formativa, así como su contenido. 2. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad que asesorarán externamente a la Organización.

Por su parte, 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.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la Organización, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión de la entidad.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de personal que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la Organización y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

- Composición de la Comisión de seguimiento:

1. Carmelo Tomás Silvera Cabrera.
2. Ulpiano Manuel Calero Cabrera.
3. Elsa María Ramón Perdomo.
4. María José González Díaz.

5. Carmen Gloria Bernal Pérez.
6. Francisco Javier Abad Ojeda.

- Funcionamiento

La comisión recabará de las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad, como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

- Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas,

si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos

- Redacción de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.

- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados 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 medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, 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.

Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

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



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

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la Organización, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

Preguntas	Ejes	Valoración a realizar
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Organización.
¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura de la organización: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

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

del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos, una evaluación en el último semestre de 2023 y primer semestre del 2024, una evaluación intermedia en el último semestre de 2024 e inicios de 2025, y otra final en el último semestre de 2025 e inicio de 2026, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA									
AÑO	2022		2023		2024		2025		2026
MESES	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	
Aprobación y Registro	X								
Implantación y seguimiento I	x	X	x						
Evaluación I			x	X					
Implantación y seguimiento II				X	x				
Evaluación II					x	x			
Implantación y seguimiento III						X	x		
Evaluación III							X	x	
Nuevo Diagnóstico									X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

Materia	Medida	Objetivo	Año de implantación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en igualdad.	2022-2023
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	2022-2023
FORMACIÓN	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de igualdad de la Organización	Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso a la formación, sin tener en cuenta los condicionantes derivados del género.	2022-2023
FORMACIÓN	Formación de sensibilización en igualdad para toda la plantilla	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la	2022-2023



		gestión y estructura de la Organización.	
FORMACIÓN	Formación en igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2022-2023
FORMACIÓN	Formación en igualdad para personal Directivo y mandos intermedios	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2022-2023
PROMOCIÓN PROFESIONAL	Documentar los criterios tenidos en cuenta para la promoción profesional ponderando la formación, méritos, antigüedad, y el criterio directivo, de manera objetiva acorde a lo establecido en la VPT. Lenguaje inclusivo	Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.	2022-2023
AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Confección y revisión anual del Registro retributivo: conceptos salariales y análisis brecha	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2022-2023
CONDICIONES DE TRABAJO	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	2022-2023
EJERCICIO CORRESPONSABLE	Aprobar e implantar una política de	Garantizar la desconexión digital.	2022-2023



DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Desconexión digital en la Organización		
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	2022-2023
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Documentar e implantar un procedimiento para la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	2022-2023
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	2022-2023

Materia	Objetivo	Medidas	Año de implantación
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar objetividad en el proceso de selección.	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje	2024-2025
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada	2024-2025
FORMACIÓN	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)	2023-2025
FORMACIÓN	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia de formación en igualdad.	2023-2025



	en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	la sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.	Evaluación y seguimiento con carácter periódico del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	2023-2025
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.	Difusión del canal ético	2023-2025
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género.	2023-2025
DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento	2023-2025



FORMACIÓN	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional.	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la Organización, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.	2023-2025
CONDICIONES DE TRABAJO	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos.	2023-2025
CONDICIONES DE TRABAJO	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo).	2023-2025
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.	Difusión de medidas de conciliación.	2023-2025
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso	Documentar e implantar un procedimiento para	2023-2025



GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	derechos de las víctimas.	profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género.	
LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.	Formación específica en lenguaje inclusivo.	2023-2025

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación con éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

~~Handwritten scribbles and marks, possibly including a signature or initials.~~