



**Hermanas
Hospitalarias**
BENITO MENNI CASM

PLAN DE IGUALDAD 2023 – 2027

Firmado por consultora actuante:

Marina López Macías

*Agente de Igualdad y Perito Experto en conflictos laborales
por acoso*

Empresa Consultoría:  igualia



**Hermanas
Hospitalarias**
BENITO MENNI CASM

PLAN DE IGUALDAD 2023 – 2027

Partes de la Comisión Negociadora que conciertan el PLAN DE IGUALDAD:

REPRESENTACIÓN EMPRESA

- Pedro Flores Caparrós
- Marta Rodríguez Soldevila
- Javier Muñoz Fernández
- Susana Mohíno Justes
- Montserrat Milà Alba
- Aurora Amador Natera

REPRESENTACIÓN SOCIAL

- Anna Neiro Baizan
- Esther Martínez Hita
- Xènia Elizondo Calaf
- Marta Parra López
- Verónica Heras Orellana
- Jorge Amigo Ovalle

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	4
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	8
3.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
4.	OBJETIVO GENERAL	27
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	27
6.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	30
6.1.-	Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad.....	31
6.2.-	Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional	31
6.3.-	Área de Promoción Profesional	32
6.4.-	Área de Formación.....	32
6.5.-	Área de retribuciones	32
6.6.-	Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ..	33
6.7.-	Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo.....	33
6.8.-	Área de Salud Laboral	34
6.9.-	Área Protección ante la Violencia de Género.....	34
6.10.-	Área de Comunicación / Uso del lenguaje.....	35
6.11.-	Área de Seguimiento.....	35
7.	ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA.....	36
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	104
9.	AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA	106
10.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	108
11.	CALENDARIO	111

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM.

A nivel Internacional:

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

- Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.

- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

CATALUÑA:

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

HOSPITAL BENITO MENNI dispone de un compromiso formalizado con la Igualdad de trato y de oportunidades, el cual se visualiza en los diferentes documentos, así como, en la realización del presente Plan de Igualdad. No obstante, pese a los avances, se evidencia continuar trabajando a partir del presente informe del Diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

El propio convenio colectivo por el que se rige, establece varios artículos donde se indican medidas de igualdad en el acceso de la ocupación y la promoción, Igualdad en materia de Formación, existencia de discriminación retributiva, criterios en la ordenación del tiempo de trabajo, lenguaje e imagen corporativa no sexista, salud laboral con perspectiva de género y prevención en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

Sin embargo, se recomienda seguir trabajando en aquellas áreas y acciones que sean necesarias para el cumplimiento de la normativa vigente. Del mismo modo, se recomienda profundizar en todo aquello que como resultado del presente diagnóstico se muestre como elemento a mejorar, con la aplicación de medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigidas a eliminar sesgos culturales inconscientes que puedan estar ocurriendo.

Se recomienda informar a la plantilla del propósito de realización del Plan de Igualdad con el fin de garantizar cualquier participación o sugerencia de la plantilla, así como, de su existencia una vez se haya implantado y puesto en marcha.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Se trata de una plantilla feminizada (2,83) con un criterio de distribución del 73,91%-26,09%. Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis, estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

La plantilla HOSPITAL BENITO MENNI sitúa entre los 21 y 35 años, seguida ésta franja por la de 46 a 59 años y por la de 36 a 45 años, etapas de vida que pueden estar relacionadas con una responsabilidad de cuidado tanto de menores como de personas mayores. Además, se desprende de estas concentraciones de la plantilla por edad, que no existen barreras en la incorporación de mujeres de mediana edad.

En cuanto al nivel de estudios, se observa que HOSPITAL BENITO MENNI dispone de una plantilla cualificada, en su mayoría con estudios secundarios y universitarios.

HOSPITAL BENITO MENNI cuenta con una plantilla estable, donde la gran mayoría de hombres y mujeres dispone de una antigüedad superior de 10 años en la empresa. Estabilidad de la plantilla que invita a pensar en la adecuación de las condiciones de trabajo, así como medidas de conciliación.

En cuanto a la distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, se encuentra que la dirección está compuesta mayoritariamente por hombres pese a ser una empresa feminizada. Por lo que se aprecia cierta segregación vertical con los puestos de mayor responsabilidad: responsables, coordinadores/as y supervisores/as.

HOSPITAL BENITO MENNI, debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso
- b) Diagnóstico de la situación actual
- c) Diseño del Plan de Igualdad
- d) Implantación y seguimiento del plan
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

Es imprescindible que HOSPITAL BENITO MENNI, constituya una Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se recomienda, una vez constituida la Comisión de Negociadora, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

Además, se recomienda formar a toda la plantilla en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Tanto las bajas como las incorporaciones se encuentran feminizadas, sin embargo, atendiendo a las incorporaciones en el último año por franja de edad, se observa que en las incorporaciones en la franja de igual o más de 56 años están masculinizadas, presentando un índice de feminización del 0,33. Se observa descorrelación del índice general en la incorporación definida a tiempo parcial y tiempo completo. Aumento del porcentaje de hombres(tiempo completo), aumento del porcentaje de mujeres (tiempo parcial).

Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y, con ello, promover una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma. Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los últimos tres años han promocionado más mujeres que hombres, acorde a la distribución de la plantilla.

Sin embargo, cabe señalar, que en 2022 las promociones presentan una feminización superior al criterio de plantilla. Cuando observamos los datos desglosados de los tipos de promociones en el último año, vemos que los cambios de categoría decididos por la empresa y las promociones salariales sin cambio de categoría presentan un índice de feminización de 2, siendo éste menor al índice de feminización de la plantilla (2,83). Por el contrario, los cambios de categoría por prueba objetiva están fuertemente feminizados.

En cuanto a las solicitudes, mientras que para los puestos de coordinación y responsable sólo se han dado solicitudes por parte de hombres, en el resto de puestos, siguiendo la tendencia del total de la plantilla, observamos que tanto las solicitudes como las selecciones en promoción interna están feminizadas.

Deben contemplarse un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a política en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización del mismo.

FORMACIÓN

Se observa una participación feminizada acorde al criterio de plantilla en el total de las formaciones, así como en todos los cursos. Asimismo, se observa una feminización conforme al criterio de las horas de formación.

Se observa que un 28,60% de la formación presencial se realiza fuera del horario laboral, compensada con tiempo libre. No se dispone de datos para comprobar si la formación online se realiza dentro del horario laboral.

La empresa dispone de una Plan de formación con criterios sin sesgos de género e incluye formación específica en materia de igualdad para la plantilla en general. Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por

ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación o para garantizar la formación a personas en situación de excedencia, puesto que en el último año, ninguna persona trabajadora en situación de excedencia maternal o por cuidado de un menor accedió a formación.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

Pese a la sobrerrepresentación femenina de la plantilla, el equipo directivo está fuertemente masculinizado. En este sentido, los puestos de mandos intermedios, aunque feminizados en su mayoría, presentan una desviación en el índice de feminización en relación al criterio de plantilla de Benito Menni CASM. Siendo este último de 2,83, mientras que en el caso de Coordinadores/as se sitúa en el 1,25, en el 0,83 en el caso de Responsables y en el 2 en el caso de Supervisores/as. Por lo que, se observa una segregación vertical en los puestos con mayor responsabilidad.

De esta manera, se recomienda en igualdad de condiciones y capacidades, priorizar la incorporación del sexo infrarrepresentado en cada área. Así como, tener en cuenta los distintos factores que pueden influir en la presencia de mujeres en los distintos puestos y en los distintos niveles jerárquicos, de modo que permita planificar los planes de carrera y las promociones atendiendo al aumento de la presencia del sexo infrarrepresentado.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

Se ha llevado a cabo un método de nivelación de puestos de trabajo para el que se ha tenido en cuenta componentes de la contribución esperada que son determinantes en las diferencias entre los niveles de responsabilidad. Los factores utilizados en dicho método se expresan con descriptivos específicos en diferentes niveles de exigencia. Han sido determinados considerando los retos y necesidades de la organización, la legislación actual en materia de igualdad y las mejores prácticas de mercado.

Concretamente se trata de 11 factores, clasificados en función de su importancia para la diferenciación del nivel de responsabilidad, que son los siguientes: Impacto en la organización: naturaleza y alcance, Autonomía y solución de problemas, Responsabilidad sobre personas y liderazgo, Cualificación/Formación/Experiencia funcional, Cualificación/Formación/Experiencia funcional de Negocio, Gestión del cambio e Innovación, Comunicación/Interrelación, Esfuerzo físico, Carga mental y emocional, Entorno de trabajo físico.

Se ha elaborado y utilizado un formato de descripciones de puestos que ha facilitado la nivelación y ha asegurado la trazabilidad al incorporar los descriptivos de los principales factores. Dicho formato contemplaba aspectos como: Datos básicos del puesto, Responsabilidades principales y Valoración de los factores más importantes con los mismos descriptivos del modelo: Gestión de personas, Gestión de Recursos, Impacto y Autonomía.

Grupos factoriales

Importancia	Tipo	Factores
Primarios	Responsabilidad e impacto	a. Impacto en la organización: alcance y naturaleza
Secundarios		b. Autonomía y solución de problemas
	c. Responsabilidad sobre personas y liderazgo	
	d. Gestión de recursos	
	Conocimientos y aptitudes	e. Cualificación/Formación funcional y de negocio
		f. Experiencia
		g. Gestión del cambio e Innovación
h. Comunicación/interrelación		
Terciarios	Esfuerzo y condiciones de trabajo	i. Esfuerzo físico
		j. Carga mental y emocional
		k. Entorno de trabajo físico

Factores	Descripción
a. Impacto en la organización: alcance y naturaleza	Mide la contribución de la posición en el logro de resultados globales de la organización. Analiza, por tanto, la naturaleza de la actividad encomendada y su influencia en la creación de valor de la organización.
b. Autonomía y solución de problemas	Nivel de complejidad de la actividad desempeñada, en función del grado de autonomía en el trabajo que se realiza y en la resolución de los posibles problemas a los que se tiene que enfrentar.
c. Responsabilidad sobre personas y liderazgo	Grado de responsabilidad esperado sobre el equipo de trabajo en relación con la complejidad de su gestión (cualificación del equipo, número de personas, etc.) y con la influencia en el compromiso con el proyecto de la Institución. Asimismo, grado de responsabilidad sobre ellos en cuanto a su actividad, desarrollo, desempeño, retribución o motivación.
d. Gestión de recursos	Nivel de responsabilidad exigido sobre la planificación de recursos físicos, operativos y financieros necesarios para el correcto desarrollo de la actividad o proyecto.
e. Cualificación/Formación funcional y de negocio	Grado de conocimiento funcional y del negocio (clientes, productos y servicios, proveedores, competencia) exigido por el puesto y utilizado para el correcto desempeño de sus funciones.
f. Experiencia	Grado de experiencia necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.
g. Gestión del cambio e Innovación	Requisitos del puesto para enfrentarse con flexibilidad, versatilidad y anticipación a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma constructiva. Además, se refiere a la iniciativa para hacer mejoras en los métodos y procedimientos, servicios o productos de la organización. Mide la naturaleza del cambio a la que se expone el puesto y el nivel de dificultad para gestionarlo. Considera si la posición se enfrenta a cambios y si dispone de mecanismos para afrontarlos o si por el contrario requiere una actividad creativa. Para medir el alcance de la dificultad creativa el modelo se apoya en la metodología del Balance Score Card y sus 4 dimensiones (Finanzas, Clientes/Mercado, Procesos/Métodos y Personas).
h. Comunicación/interrelación	Mide las habilidades requeridas por el puesto para desarrollar y mantener relaciones interpersonales, tanto interna como externamente (nacional o internacional) a la compañía. Es importante identificar para cada posición la naturaleza de las relaciones interpersonales y el impacto de las mismas en la organización, así como la complejidad de las relaciones, medida en función de la dimensión interna y externa en la que se desarrollan y la dificultad que pueda existir en conseguir los resultados deseados para esas relaciones.
i. Esfuerzo físico	Grado en el que un puesto exige realizar movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc.
j. Carga mental y emocional	Carga mental: nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Carga emocional y condiciones psicológicas: grado en el que un puesto exige al trabajador manipular sus emociones o la apariencia de sus emociones para satisfacer los requisitos percibidos del trabajo, así como el nivel de tensión emocional que puede tener el puesto y el impacto de diversos factores (como horarios extendidos, viajes largos, falta de conciliación, interrelación con terceros agresiva, etc.) en el bienestar psicológico.
k. Entorno de trabajo físico	Nivel de peligrosidad del entorno laboral teniendo en cuenta elementos físicos como la temperatura, la iluminación, el entorno acústico y la ventilación.

Factores primarios
Peso específico de cada factor

PRIMARIOS	
Responsabilidad e impacto	
25%	25%
Impacto en la organización: alcance y naturaleza	Autonomía y solución de problemas
Mide la contribución de la posición en el logro de resultados globales de la organización. Analiza, por tanto, la naturaleza de la actividad encomendada y su influencia en la creación de valor de la organización.	Nivel de complejidad de la actividad desempeñada, en función del grado de autonomía en el trabajo que se realiza y en la resolución de los posibles problemas a los que se tiene que enfrentar.

Factores secundarios
Peso específico de cada factor

SECUNDARIOS					
Responsabilidad e impacto		Conocimientos y aptitudes			
8%	8%	7%	7%	7%	7%
Responsabilidad sobre personas y liderazgo	Gestión de recursos	Calificación/Formación funcional y de negocio	Experiencia	Gestión del cambio e Innovación	Comunicación/interrelación
Grado de responsabilidad esperado sobre el equipo de trabajo en relación con la complejidad de su gestión (calificación del equipo, número de personas, etc.) y con la influencia en el compromiso con el proyecto de la Institución, la Odra Hospitalaria. Asimismo, grado de responsabilidad sobre ellos en cuanto a su actividad, desarrollo, desempeño, retribución o motivación.	Nivel de responsabilidad exigido sobre la planificación de recursos físicos, operativos y financieros necesarios para el correcto desarrollo de la actividad.	Grado de conocimiento funcional y del negocio (clientes, productos y servicios, proveedores, competencia) exigido por el puesto y utilizado para el correcto desempeño de sus funciones.	Grado de experiencia necesaria para el correcto desempeño de sus funciones.	Requisitos del puesto para enfrentarse con flexibilidad, versatilidad y anticipación a situaciones nuevas y para aceptar los cambios de forma constructiva. Además, se refiere a la iniciativa para hacer mejoras en los métodos y procedimientos, servicios o productos de la organización. Mide la naturaleza del cambio a la que se expone el puesto y el nivel de dificultad para gestionarlo. Considera si la posición se enfrenta a cambios y si dispone de mecanismos para afrontarlos o si por el contrario requiere una actividad creativa. Para medir el alcance de la dificultad creativa el modelo se apoya en la metodología del Balance Score Card y sus 4 dimensiones (Finanzas, Clientes, Mercado, Procesos, Métodos y Recursos).	Mide las habilidades requeridas por el puesto para desarrollar y mantener relaciones interpersonales e identifica la complejidad de las mismas, medida en función de la dificultad que pueda existir en conseguir los resultados deseados para esas relaciones.

Factores terciarios
Peso específico de cada factor

TERCIARIOS		
Esfuerzo y condiciones de trabajo		
2%	2%	2%
Esfuerzo físico	Carga mental y emocional	Entorno de trabajo físico
Grado en el que un puesto exige realizar movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos, levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc.	Carga mental: nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Carga emocional y condiciones psicológicas: grado en el que un puesto exige al trabajador una correcta gestión de sus emociones para satisfacer los requisitos percibidos del trabajo, así como el nivel de tensión emocional que puede tener el puesto y el impacto de diversos factores (como horarios extendidos, viajes largos, falta de conciliación, interrelación con terceros agresiva, etc.) en el bienestar psicológico.	Influencia del entorno laboral teniendo en cuenta elementos físicos como la temperatura, la iluminación, el entorno acústico y la ventilación.

Factor de contribución	Peso	Puntos máximos
A. Impacto en la organización: alcance y naturaleza	25%	250,0
B. Autonomía y solución de problemas	25%	250,0
C. Responsabilidad sobre personas y liderazgo	8%	80,0
D. Gestión de recursos	8%	80,0
E. Cualificación/Formación/Experiencia funcional	7%	70,0
F. Cualificación/Formación/Experiencia funcional de	7%	70,0
G. Gestión del cambio e Innovación	7%	70,0
H. Comunicación/interrelación	7%	70,0
I. Esfuerzo físico	2%	20,0
J. Carga mental/emocional	2%	20,0
K. Entorno de trabajo físico	2%	20,0

Escala de puntos por FACTORES PRIMARIOS

F1. Impacto en la organización: alcance y naturaleza						
Peso: 25%						
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	187,80	250,00	62,20	187,80	218,90	250,00
2	139,95	187,80	47,85	139,95	163,87	187,80
3	103,14	139,95	36,80	103,14	121,54	139,95
4	74,83	103,14	28,31	74,83	88,98	103,14
5	53,05	74,83	21,78	53,05	63,94	74,83
5	36,29	53,05	16,75	36,29	44,67	53,05
6	23,41	36,29	12,88	23,41	29,85	36,29
5	13,49	23,40	9,91	13,49	18,45	23,40
8	5,87	13,49	7,62	5,87	9,68	13,49
9	0,00	5,87	5,87	0,00	2,93	5,87

F2. Autonomía y solución de problemas						
Peso: 25%						
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	187,80	250,00	62,20	187,80	218,90	250,00
2	139,95	187,80	47,85	139,95	163,87	187,80
3	103,14	139,95	36,80	103,14	121,54	139,95
4	74,83	103,14	28,31	74,83	88,98	103,14
5	53,05	74,83	21,78	53,05	63,94	74,83
5	36,29	53,05	16,75	36,29	44,67	53,05
6	23,41	36,29	12,88	23,41	29,85	36,29
5	13,49	23,40	9,91	13,49	18,45	23,40
8	5,87	13,49	7,62	5,87	9,68	13,49
9	0,00	5,87	5,87	0,00	2,93	5,87

Escala de puntos por FACTORES SECUNDARIOS

F3. Responsabilidad sobre personas y liderazgo

Peso: 8%

Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	30,35	80,00	49,65	30,35	55,18	80,00
2	11,26	30,35	19,09	11,26	20,80	30,35
3	3,91	11,26	7,34	3,91	7,58	11,26
4	1,09	3,91	2,82	1,09	2,50	3,91
5	0,00	1,09	1,09	0,00	0,54	1,09

F4. Gestión de recursos

Peso: 8%

Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	30,35	80,00	49,65	30,35	55,18	80,00
2	11,26	30,35	19,09	11,26	20,80	30,35
3	3,91	11,26	7,34	3,91	7,58	11,26
4	1,09	3,91	2,82	1,09	2,50	3,91
5	0,00	1,09	1,09	0,00	0,54	1,09

Escala de puntos por FACTORES SECUNDARIOS

F5. Cualificación / Formación funcional y de negocio

Peso:

Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	26,56	70,00	43,44	26,56	48,28	70,00
2	9,85	26,56	16,71	9,85	18,20	26,56
3	3,42	9,85	6,43	3,42	6,64	9,85
4	0,95	3,42	2,47	0,95	2,19	3,42
5	0,00	0,95	0,95	0,00	0,48	0,95

F6. Experiencia

Peso:

Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	26,56	70,00	43,44	26,56	48,28	70,00
2	9,85	26,56	16,71	9,85	18,20	26,56
3	3,42	9,85	6,43	3,42	6,64	9,85
4	0,95	3,42	2,47	0,95	2,19	3,42
5	0,00	0,95	0,95	0,00	0,48	0,95

Escala de puntos por FACTORES SECUNDARIOS

F7. Gestión del cambio e innovación						
Peso:	7%					
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	26,56	70,00	43,44	26,56	48,28	70,00
2	9,85	26,56	16,71	9,85	18,20	26,56
3	3,42	9,85	6,43	3,42	6,64	9,85
4	0,95	3,42	2,47	0,95	2,19	3,42
5	0,00	0,95	0,95	0,00	0,48	0,95

F8. Comunicación/interrelación						
Peso:	7%					
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	26,56	70,00	43,44	26,56	48,28	70,00
2	9,85	26,56	16,71	9,85	18,20	26,56
3	3,42	9,85	6,43	3,42	6,64	9,85
4	0,95	3,42	2,47	0,95	2,19	3,42
5	0,00	0,95	0,95	0,00	0,48	0,95

Escala de puntos por FACTORES TERCIARIOS

F9. Esfuerzo físico						
Peso: 2%						
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	4,43	20,00	15,57	4,43	12,21	20,00
2	0,83	4,43	3,60	0,83	2,63	4,43
3	0,00	0,83	0,83	0,00	0,42	0,83

F10. Carga mental y emocional						
Peso: 2%						
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	4,43	20,00	15,57	4,43	12,21	20,00
2	0,83	4,43	3,60	0,83	2,63	4,43
3	0,00	0,83	0,83	0,00	0,42	0,83

F11. Entorno de trabajo físico						
Peso: 2%						
Nivel	Escala de Puntos			Calificación final		
	Mínimo	Máximo	Rango	No llega	Cumple	Supera
1	4,43	20,00	15,57	4,43	12,21	20,00
2	0,83	4,43	3,60	0,83	2,63	4,43
3	0,00	0,83	0,83	0,00	0,42	0,83

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación está reconocido expresamente en el art. 14 de la Constitución Española. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantiza, en su art. 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Además, el Estatuto de los Trabajadores recoge en su **art. 28** que **“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.”**

Por último, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, **modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”**.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría, por tanto, implica la realización de un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y, además, establecer un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas. Este ejercicio debe recogerse dentro del Plan de Igualdad de la empresa y tendrá la vigencia del mismo, salvo que se determine otra inferior.

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, podemos ver que se dividen en 10 categorías, a fin de detectar las brechas retributivas de mujeres y hombres en función de los niveles, hemos analizado las desviaciones en los salarios totales, los salarios base, y los complementos salariales y extrasalariales, horas extras, retribuciones en especie e ingresos variables.

Este informe contiene, desglosado por sexo, la media aritmética y la media de las cantidades normalizadas percibidas durante el año 2022 por cada concepto retributivo en cada una de estas agrupaciones.

La media es el valor que se obtiene al dividir la suma de un grupo de números entre la cantidad de ellos. Mientras que la mediana es, de un conjunto de números, el valor que se sitúa en la mitad. Es decir, si los ordenamos de mayor a menor, la mediana es el valor que se encuentra en el centro.

Si la media y la mediana son similares, se trata de un conjunto homogéneo, es decir, que los valores dentro del conjunto son similares. Por ejemplo, si el complemento se trata de una cantidad fija, es habitual que la media y la mediana sean similares porque, más o menos, toda la plantilla cobrará la misma cantidad. En cambio, si la mediana es considerablemente mayor o menor que la media implica que el conjunto es heterogéneo, ello significa, que existe una diferencia significativa entre los valores más altos y los más bajos.

Debe tenerse en cuenta que los siguientes elementos pueden generar distorsión respecto a las brechas:

- Las horas trabajadas
- Las medidas de conciliación trabajadas
- Antigüedad
- El convenio colectivo aplicable

En este sentido, podemos observar una **brecha a nivel general de la empresa del 5,754%** de la diversidad de funciones y bandas salariales que encontramos dentro de la organización. Se trata de una brecha situada por debajo del 25%, el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores indica que cuando “el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.

En cuanto a las agrupaciones de igual valor, sólo el nivel 6 presenta una brecha superior al 10%, en concreto, presenta una brecha del 17,005%. En cambio, al desglosar los conceptos retributivos, observamos que las diferencias salariales son superiores, puesto que la mayoría de conceptos retributivos se perciben según la realización de ciertas actividades (p.e. actividad docente, actividad extrahospitalaria), la disponibilidad de la persona trabajadora (p.e. plus dedicación, plus disponibilidad) o las jornadas u horarios (p.e. plus festivos, nocturnidad); por lo que su percepción fluctúa en función de las características de la relación laboral.

Podemos observar que las desviaciones se dan tanto a favor de las mujeres como de los hombres, como consecuencia de las características concretas de su contrato o de las circunstancias en las que se haya desarrollado la relación laboral y no como una discriminación, sin embargo, cabe destacar que en aquellos conceptos relacionados con la actividad asistencial es mayor el número de brechas en favor de las mujeres, dada la alta feminización del sector sanitario, mientras que aquellos relacionados con la disponibilidad horaria, es mayor el número de brechas en favor de los hombres.

En relación con lo expuesto anteriormente, pasamos a comentar las siguientes cuestiones:

- Los **complementos de nocturnidad, domingos, festivos, sábados y disponibilidad** están íntimamente ligados a la disponibilidad horaria de las personas trabajadoras. Los complementos que obedecen a dichos motivos presentan brechas significativas a favor de los hombres, hecho que, si relacionamos con la mayor feminización del uso de las medidas de conciliación, explicaría por qué es menor el número de mujeres que reúne los requisitos para el cobro de dichos complementos. Asimismo, si atendemos a las brechas que se desprenden del descuento por “horas no trabajadas”, observamos un mayor absentismo de las mujeres. Por ello, se recomienda realizar campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos.
- Las cantidades percibidas en los diferentes conceptos de **retribución voluntaria**, dada su masculinización en una empresa con una plantilla feminizada, se recomienda su revisión a fin de comprobar que la política retributiva garantiza unos criterios neutros y

sin desviaciones de género, así como la armonización de los mismos, dado que se presentan diferentes conceptos salariales que obedecen a la misma naturaleza.

- Los **complementos de dedicación y exclusividad**, relacionados con los cargos de mayor responsabilidad, presentan brechas a favor de los hombres. Ello puede deberse que, por tratarse de complementos relacionados con puestos de más responsabilidad, sean menos mujeres quienes los reciban, ya que según los datos del diagnóstico, el equipo directivo está fuertemente masculinizado. Para reducir las brechas comentadas, se recomienda:
 - En igualdad de condiciones y capacidades, priorizar la incorporación del sexo infrarrepresentado en los niveles directivos.
 - Planificar los planes de carrera y realizar las promociones con el objetivo de aumentar la presencia del sexo infrarrepresentado en los niveles de más responsabilidad.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y atendiendo que el objetivo de la auditoría es la valoración de los puestos de igual valor y la dedicación de acciones positivas específicas al área retributiva, se proponen las siguientes acciones positivas a realizar:

- Por parte del departamento de RRHH, establecer un sistema de gestión de la igualdad retributiva.
 - Contar con un sistema de gestión que permita visibilizar las retribuciones fijas y variables desagregadas por sexos en relación con los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos contribuirá a mantener una vigilancia constante de las retribuciones, lo cual permitirá controlar en todo momento las posibles brechas salariales, así como los motivos concretos por el cual aparecen.
- Establecer un sistema de seguimiento:
 - Implementar un sistema de auditoría interna que permita el seguimiento y cumplimiento de la ley, tal cual marca el RD 902/2020.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Aunque en 2022, se incorporaron más mujeres que hombres, observamos que el índice de feminización de los contratos indefinidos a tiempo parcial (3,66) es mayor que el del criterio de plantilla, por el contrario, en el caso de los contratos indefinidos a tiempo completo, el índice de feminización es menor que el de criterio de plantilla (2,31).

Se recomienda realizar un seguimiento exhaustivo de la contratación parcial y a jornada completa, pudiendo establecer un indicador u otras acciones positivas al respecto.

Se recomienda realizar un seguimiento exhaustivo de las “entrevistas de salida” para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

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

Si bien la mayoría de la plantilla de HOSPITAL BENITO MENNI no tiene hijas/os a cargo, las personas que sí que cuentan con hijas/os a cargo en su mayoría los tienen a partir de 15 años.

HOSPITAL BENITO MENNI cuenta con medidas de conciliación que mejoran la situación del convenio colectivo de aplicación y la plantilla se encuentra informada de las medidas existentes.

Se recomienda concretar y hacer públicas para todas las personas trabajadoras las condiciones de acceso a las mejoras en las reducciones de jornada.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Hospital Benito Menni debe contar con un protocolo específico de Acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Dado que HOSPITAL BENITO MENNI no cuenta con un procedimiento establecido en caso de violencia de género, se recomienda el diseño, elaboración e implementación de un protocolo específico de atención para víctimas de violencia de género.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

A pesar de que se aprecia un impulso de un lenguaje inclusivo y se valora positivamente el Manual para el Uso de Lenguaje No Sexista, se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de HOSPITAL BENITO MENNI, desde la perspectiva de género.

Igualmente, se aconseja que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de HOSPITAL BENITO MENNI, reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM. será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Centro	Provincia	CCAA	Plantilla
CAS- Atención y Seguimiento Drogodependencias- Granollers	Barcelona	Cataluña	13
CSMA y Hospital de Día – Granollers	Barcelona	Cataluña	47
Planta psiquiátrica – Hosp. Gral Granollers	Barcelona	Cataluña	79
SRC Granollers	Barcelona	Cataluña	10
CAS – Atención y Seguimiento Drogodependencias	Barcelona	Cataluña	9
CSMA Hospitalet Llob. y Servei Pre-laboral	Barcelona	Cataluña	28
Hospital de Día Hospitalet, SRC L'Hospitalet, Unidad polivalente SM, RE	Barcelona	Cataluña	73
SRC Santa Eulalia	Barcelona	Cataluña	5
Hospital Benito Menni Casm	Barcelona	Cataluña	947

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM, activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad 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 medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad

En caso de conflicto irresoluble, se acudirá a un órgano de resolución de conflictos externo, la Fundación SIMA, la cual tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios/as y trabajadores/as o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje. El SIMA debe velar por que estos procedimientos se rijan por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, que establece el artículo 9 del ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura según las áreas analizadas en el Diagnóstico de situación:

- 6.1.- Área de gestión organizativa/ Compromiso con la igualdad.
- 6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional
- 6.3.- Área de Promoción Profesional
- 6.4.- Área de Formación
- 6.5.- Área de retribuciones.
- 6.6.- Área de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.7.- Área de prevención acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- 6.8.- Área de Salud Laboral.
- 6.9.- Área de protección ante situaciones de violencia de género.
- 6.10.- Área de comunicación/uso del lenguaje.
- 6.11.- Área de seguimiento.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
	AP1	A.P.1.1.-
		A.P.1.2.-
		A.P.1.3.-
		A.P.1.4.-

6.1.- Área de Gestión Organizativa / Compromiso con la Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial</p>	<p>AP1.- MEDIDA DE ÁMBITO ORGANIZATIVO Y DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD</p>	<p>A.P. 1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad</p> <p>A.P. 1.2.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.</p> <p>A.P. 1.3.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.S.</p> <p>A.P. 1.4.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa</p> <p>A.P. 1.5.- Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.</p> <p>A.P. 1.6.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.</p> <p>A.P. 1.7.- Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.</p>

6.2.- Área de Selección, Contratación y Clasificación Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Ampliar la revisión de los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición proporcional que existe en la plantilla.</p>	<p>AP2: MEDIDA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>A.P.2.1.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género.</p> <p>A.P.2.2.- Revisión y actualización de las ofertas de trabajo para el uso del lenguaje inclusivo.</p> <p>A.P.2.3.- Revisión de las entrevistas de trabajo desde la perspectiva de género</p> <p>A.P.2.4.- Fomentar la incorporación de hombres en los niveles en los que se detecta segregación horizontal</p> <p>A.P.2.5.- Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.</p> <p>A.P.2.6.- Actualización de la descripción de los puestos de trabajo acorde a lo detectado en la auditoría retributiva (uso del lenguaje, valoración, etc.)</p>

6.3.- Área de Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (según criterio distribución plantilla existente)	AP3.- MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p>A.P.3.1.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de promoción mediante la aplicación de la perspectiva de género.</p> <p>A.P.3.2.-Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género</p> <p>A.P.3.3.- Priorización de la promoción frente a candidaturas externas para puestos con responsabilidad.</p>

6.4.- Área de Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.	AP4.- MEDIDAS DE FORMACIÓN	<p>A.P. 4.1.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla</p> <p>A.P. 4.2.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla</p> <p>A.P. 4.3.- Acción formativa en Igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género</p> <p>A.P. 4.4.- Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.</p>

6.5.- Área de retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
<p>Vigilar la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.</p> <p>Cumplir con la obligatoriedad de la máxima "trabajo de igual valor la misma retribución".</p>	AP5.- MEDIDA SISTEMA RETIBUTIVO	<p>A.P. 5.1.- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.</p> <p>A.P. 5.2.- Revisión de la política salarial en relación con los complementos y pluses no previstos en el convenio colectivo de aplicación</p> <p>A.P. 5.3.- Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.</p>

6.6.- Área de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Diseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	AP 6: MEDIDA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.</p> <p>A.P.6.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.</p> <p>A.P.6.3.- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.</p>

6.7.- Área de Prevención del Acoso Sexual / Acoso por razón de Sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Materializar el compromiso de la empresa de tolerancia cero frente al Acoso Sexual/Acoso por razón de Sexo.	AP7: MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo
Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo		A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
		A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
		A.P.7.4.- Creación de una Comisión de Acoso que de verificación y seguimiento al procedimiento de Acoso
		A.P.7.5.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo
		A.P.7.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
		A.P.7.7.- Creación de un canal de denuncias específico.

		A.P.7.8.- Garantizar el apoyo/asesoramiento psicológico a las posibles víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
--	--	--

6.8.- Área de Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el principio de igualdad y el enfoque de género	AP8: MEDIDA DE SALUD LABORAL	A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

6.9.- Área Protección ante la Violencia de Género

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.	AP9: MEDIDA PROTECCIÓN SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	A.P.9.1.- Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.
		A.P.9.2.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.
		A.P.9.3.- Creación de una Comisión de asistencia en casos de V.G.
		A.P.9.4.- Garantizar el apoyo/asesoramiento psicológico a las posibles víctimas de Violencia de Género

6.10.- Área de Comunicación / Uso del lenguaje

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.	AP10: MEDIDA DE COMUNICACIÓN / USO LENGUAJE	A.P.10.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad
Contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo internos y externo.		A.P.10.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.
		A.P.10.3.- Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo
		A.P.10.4.- Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Seguimiento.
		A.P.10.5.- Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo

6.11.- Área de Seguimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO	GRUPO MEDIDAS	ACCIONES
Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.	AP 11: MEDIDA DE SEGUIMIENTO	A.P.11.1.- Control de la Formación
		A.P.11.2.- Control de la Selección
		A.P.11.3.- Entrevista de Salida
		A.P.11.4.- Encuestas de percepción de la plantilla
		A.P.11.5.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento
		A.P.11.6.- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.
		A.P.11.7.- Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de “Acciones Positivas” para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de “Acciones Positivas” al mundo privado al decir textualmente: “También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las acciones positivas que articulan el Plan de Igualdad de HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción Positiva:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Coordina:** Se indica la persona que realizará la coordinación de la realización de la acción.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:
 - **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - **De proceso:** si se han contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, dificultades encontradas no previstas.
 - **De impacto:** grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras

conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.

- **Temporalización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Valoración económica:** En caso de ser posible, se establece al menos previsión de presupuesto necesario para la ejecución.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** estableciendo 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los mismos.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución
- **Acta Comisión nº:** donde se ha realizado seguimiento de la acción.

**AP1: MEDIDAS DE ÁMBITO ORGANIZATIVO/
COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.1			
ACCIÓN POSITIVA: Actualizar documento de Política de Igualdad			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Este documento deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección de la Empresa		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa. Se recomienda dar a conocer esta política a toda la plantilla. Se recomienda colgar la política en los centros de Trabajo de la empresa.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de la Política de Igualdad firmado por la dirección - Alcance de la Política de Igualdad. - Registros de percepción de la política. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.2			
ACCIÓN POSITIVA: Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Verificar la existencia de reglamento de funcionamiento donde se desarrollen todos los aspectos necesarios para garantizar las funciones que tiene asignadas.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se procederá a comunicar la existencia del reglamento de la Comisión junto con la constitución de la misma a toda la plantilla.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de funcionamiento - Registro de Actas de la Comisión de Seguimiento en relación al establecido en el reglamento de funcionamiento - Nº comunicaciones realizadas - Canales de comunicación utilizados - 100% plantilla debe recibir la comunicación 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.3			
ACCIÓN POSITIVA: Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.S.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se deberá acreditar por parte de cada integrante de la C.S. la formación en la materia realizada. En caso de no contar con ella, deberán formarse para garantizar el ejercicio de sus funciones.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento / RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro previo de acreditación por cada integrante - Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir - Acreditación obtenida en la formación realizada 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.4			
ACCIÓN POSITIVA: Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
El departamento de gestión de personas deberá incluir en sus herramientas de gestión de datos la variable sexo para su interpretación desde la perspectiva de género en todos los procedimientos y actuaciones.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que se presentan al proceso de selección para los diferentes puestos y su resultado (las que se seleccionan y las que se contratan). - Evolución de la composición por sexos de la plantilla - Transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. - Transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, desagregados por sexo. - Contratos formativos, en prácticas y becas desagregados por sexo. - Contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal. - Contratación a tiempo parcial de mayor jornada o tiempo completo que se hayan cubierto dando preferencia los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que lo hayan solicitado. - Uso del teletrabajo desagregado por sexo. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			

	Acta comisión nº	
--	------------------	--

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.5			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Dicho protocolo tendrá como objetivo fundamental garantizar que tanto clientela como proveeduría cumplen a su vez con la normativa básica de Igualdad sin vulnerar los derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Este protocolo surge de la necesidad de prever cualquier tipo de situación en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra situación de vulneración de derechos según la Ley 3/2007 que pudieran producirse tanto en los centros de trabajo propios como ajenos que tengan relación con la empresa.</p> <p>El protocolo recogerá la dinámica de actuación y permitirá el establecimiento de pautas básicas para la coordinación entre empresas para cumplir la legislación vigente.</p>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla junto al folleto informativo o similar.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registros específicos de coordinación de actividades empresariales.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.6			
ACCIÓN POSITIVA: Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
El área de Igualdad debe ser un área más dentro de la empresa y como tal, deberá disponer de un presupuesto adaptado a sus necesidades. Para ello deberán preverse, mediante la comunicación a los departamentos correspondientes, una asignación presupuestaria que permita dar cumplimiento a las acciones positivas previstas en este Plan de Igualdad.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Persona/as responsable/s	Departamento Financiero/Dirección General		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Se comunicará a toda la plantilla según establezca la Comisión de Seguimiento.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Asignación presupuestaria anual por escrito y elevada en acta.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 1.7			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se elaborará un protocolo específico a fin de dar cobertura a la integración de todos los requisitos legales que fueran surgiendo durante la vigencia del plan a fin de convocar a tal efecto a la Comisión de Seguimiento para la valoración del efecto de la nueva normativa sobre el presente Plan (según lo dispuesto en el RD 901/2020).			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de reuniones convocadas - Nº de textos legales incorporados - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP2: MEDIDAS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.1			
ACCIÓN POSITIVA: Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se analizarán todos los procedimientos internos y externos de acceso/selección para conseguir la estandarización de los mismos y así obtener un proceso de selección objetivo que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.			
Se valorará:			
<ul style="list-style-type: none"> • El uso de canales accesibles para las ofertas de empleo • La revisión de las DPTs desde criterios neutros (según la auditoría retributiva) • El uso de pruebas estandarizadas de selección. • El uso de entrevistas de selección estandarizadas y que sean elaboradas desde la perspectiva de género. 			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas. - Contribución a equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación) 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.2			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión y actualización de las ofertas de trabajo para el uso del lenguaje inclusivo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se revisarán las ofertas de trabajo con el fin de detectar el uso del masculino genérico y poder, en su caso, actualizar los textos para que incorporen un lenguaje inclusivo.			
Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de ofertas analizadas - Uso del masculino genérico detectado - Modificaciones realizadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.3			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las entrevistas de trabajo desde la perspectiva de género			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se revisarán las entrevistas realizadas durante el proceso de selección de personal, identificando las preguntas estandarizadas que se realizan así como las posibles preguntas adicionales no estandarizadas. Se analizarán desde la perspectiva de género dichas preguntas con el fin de garantizar que no incurren en estereotipos que puedan contribuir a la discriminación por razón de sexo.			
Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de entrevistas - Preguntas con sesgo detectadas - Modificaciones realizadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.4			
ACCIÓN POSITIVA: Fomentar la incorporación de hombres en los niveles en los que se detecta segregación horizontal			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Dada la feminización de algunos de los niveles de la empresa a nivel estructural y su correlación con sesgos históricos que fomentan la segregación horizontal y el suelo pegajoso, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de hombres a estos puestos históricamente feminizados. Esta acción será conjunta con fomento de la promoción de mujeres en dichos niveles (área de promoción).			
Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas masculinas para los niveles feminizados - Nº de perfiles masculinos rechazados - Incorporación, en igualdad de condiciones, de hombres en los niveles feminizados. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.5			
ACCIÓN POSITIVA: Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Dada la masculinización de la plantilla, se establecerán mecanismos para fomentar la incorporación de mujeres en todos los niveles, sobre todo en aquellos donde la infrarrepresentación sea mayor.			
Personas destinatarias	Personal con competencias en selección de personal		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas femeninas - Nº de perfiles femeninos rechazados y motivos - Incorporación, en igualdad de condiciones, de mujeres a los puestos vacantes. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 2.6			
ACCIÓN POSITIVA: Actualización de la descripción de los puestos de trabajo acorde a lo detectado en la auditoría retributiva (uso del lenguaje, valoración, etc.)			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La auditoría retributiva según el RD 902/2020 requiere del análisis de la descripción de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género. Este análisis nos permite, no solo evaluar los puestos de trabajo de manera neutra, sino detectar si en ellos afectan factores históricos, culturales u organizacionales de segregación. Atendiendo a estos factores, se actualizarán las DPTs para garantizar que sean objetivas y neutras.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agende de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las DPTs - Sesgos detectados - Modificaciones realizadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP3: MEDIDAS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 3.1

ACCIÓN POSITIVA: Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de promoción mediante la aplicación de la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se analizarán todos los procedimientos de promoción para conseguir la estandarización de los mismos y así obtener un proceso de promoción objetivo que garantice la igualdad de oportunidades.

Se valorará:

- Los tipos de promoción existentes
- Los criterios necesarios para promocionar
- La estandarización de pruebas objetivas para la promoción
- La estandarización de entrevistas para la promoción
- - Priorización de la promoción sobre la contratación externa

Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas. - % de personas promocionadas por sexo 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 3.2			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se analizarán todos los procedimientos de promoción para detectar y corregir posibles sesgos de género en:			
<ul style="list-style-type: none"> • Los tipos de promoción existentes • Los criterios necesarios para promocionar • Pruebas objetivas usadas para la promoción • Entrevistas usadas para la promoción • Priorización de la promoción sobre la contratación externa 			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede.		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de informe de mejoras incorporadas. - % de personas promocionadas por sexo 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 3.3			
ACCIÓN POSITIVA: Priorización de la promoción frente a candidaturas externas para puestos con responsabilidad.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se valorarán los perfiles necesarios para cubrir puestos de responsabilidad como mandos intermedios o posiciones de dirección, estableciendo las necesidades que las personas de la plantilla deben cubrir con el fin de poder promocionar a dichos puestos de trabajo. Esto se hará con el fin de priorizar la promoción frente a la contratación externa.			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las DPTs en puestos de responsabilidad - Revisión de requisitos de promoción - Apertura de procesos de promoción previos a la apertura de ofertas externas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP4: MEDIDAS DE FORMACIÓN

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.1

ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se deberá establecer un Plan de Formación específico anual en materia de igualdad (sensibilización en la integración del principio de igualdad y trato, uso no sexista del lenguaje la igualdad, entre otras temáticas), incluyéndolas en el Plan de Formación de la empresa.

La estrategia de formación tiene que identificar los diferentes targets destinatarios:

- Dirección y Mandos Intermedios
- Personal base
- Departamento de RRHH/Personas
- Plantilla

Se recomienda integrar en la estrategia de acogida de las nuevas incorporaciones la formación en igualdad con el resto de las materias de obligado conocimiento y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, como por parte que les contrata.

Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y Mandos Intermedios - Personal base - Departamento de RRHH/Personas - Plantilla
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas.
Temporalización	Según cronograma adjunto

	Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
	Evaluación y seguimiento			
	Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
	Resultados obtenidos			
	Fecha realización			
	Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.2			
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Iniciar un proceso formativo para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respecto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas realizadas por target - Acciones de formación en igualdad realizadas por target - % plantilla formada/año por target - % categorías formadas/año - % niveles formados/año - Nº horas de formación impartidas - Registros de las mismas. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 4.3			
ACCIÓN POSITIVA: Acción formativa en Igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>La integración del principio de igualdad solo es posible si las personas encargadas de ello tienen el conocimiento y las actitudes para ello.</p> <p>El personal que integra el Departamento de Personas/RRHH es el encargado de su integración, de ahí la necesidad de garantizar las competencias necesarias en la materia con el propósito de garantizar el cumplimiento de la Dirección y de los propios objetivos de este Plan.</p> <p>Por lo que se realizará una formación para la integración de la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de RRHH, como acceso/selección, formación, promoción, retribuciones, conciliación/corresponsabilidad, entre otros.</p>			
Personas destinatarias	Personal del Departamento de Personas/RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% del personal del Departamento ha recibido la formación - Nº de registros y firmas - Registro de acreditaciones obtenidas - Percepción pre y post formación sobre la necesidad de integrar la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de personas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P.			
ACCIÓN POSITIVA: Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
El Plan de Formación deberá generar un reporte de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de toda la formación impartida en la empresa, independientemente de la temática o la tipología.			
Estos indicadores garantizarán que:			
<ul style="list-style-type: none"> • La formación impartida es accesible al 100% de la plantilla • Mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofertada • No existe sesgo de género en el contenido ofertado en formación 			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la participación del 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - % de plantilla que accede a la formación - % de mujeres que acceden a la formación - N° de mujeres y hombres que asisten a cada actividad formativa - Aplicación de la perspectiva de género a actividades formativas no relacionadas con la igualdad 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP5: MEDIDAS SISTEMA RETRIBUTIVO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.1			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Revisar la definición de la política retributiva para que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres. Para ello es conveniente establecer un orden de elementos retributivos clasificados por puestos de igual valor, en los que se especifique, al menos, la banda de salarios base según convenio, complementos y pluses, retribuciones variables y en especie según puesto de igual valor.</p> <p>Se unificarán todos aquellos conceptos/complementos que presenten diferencias por puesto de igual valor que no tengan una justificación objetiva (antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, bonus por objetivos... etc.), sino que se deban a sesgos de género exclusivamente.</p>			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los conceptos retributivos de la empresa. - Identificación de los requisitos de acceso a los diferentes conceptos retributivos - Valoración de los requisitos desde la perspectiva de género - Cambios realizados 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.2.			
ACCIÓN POSITIVA: Revisar la política salarial en relación con los complementos y pluses no previstos en el convenio colectivo de aplicación.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Revisar la definición de la política retributiva en relación a los complementos y pluses no previstos en el convenio colectivo de aplicación con el fin de que no cuente con sesgos inconscientes de género que pudiera impedir o dificultar la retribución en igualdad de condiciones de las mujeres.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de los conceptos retributivos no previstos en el convenio colectivo de aplicación. - Identificación de los requisitos de acceso a esos conceptos retributivos - Unificación de requisitos para los conceptos retributivos que tengan la misma naturaleza 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 5.3.			
ACCIÓN POSITIVA: Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría retributiva.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Elaboración del registro retributivo anual tras los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada en la Auditoría Retributiva. El registro tendrá en cuenta la valoración de los puestos, los puestos de igual valor arrojados en la Auditoría, así como las diferentes categorías profesionales desagregas por género, tal como se enuncia en el RD 902/2020.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del registro retributivo acorde con la legislación, incluyendo la brecha por todos los conceptos salariales en: <ul style="list-style-type: none"> o Puesto de trabajo o Categoría o Niveles de auditoría 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP6: MEDIDAS PARA EL EJERCICIO
CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE
CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL**

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.1			
ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se elaborará un catálogo de medidas de conciliación que la empresa según Estatuto de las personas Trabajadoras, Convenio Colectivo, Real Decreto Ley 6/2019 medidas urgentes y aquellas de mejora que tuviera implantadas, a fin de facilitar el conocimiento de las mismas a toda la plantilla, desde un modo proactivo.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de Catálogo de Medidas de conciliación - % de plantilla informada - % uso de medidas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.2			
ACCIÓN POSITIVA: Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se incorporará a la base de datos de personal, indicadores de solicitud, acceso y uso de medidas por parte de mujeres y hombres, así como de las medidas.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	No procede		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº usos y tipo de medida por parte de mujeres. - Nº usos y tipo de medida por parte de hombres. - Variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación previo - Percepción de la plantilla sobre su uso y medidas. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 6.3			
ACCIÓN POSITIVA: Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Desarrollo de campañas anuales, en coordinación con el Departamento de Comunicación, para incrementar el uso de medida de conciliación por parte de los hombres, concretamente de aquellas que tienen que ver con el cuidado de terceras personas.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Agente de Igualdad/RRHH		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa que garanticen la comunicación al 100% de la plantilla		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de campañas realizadas en el año. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de los hombres. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

**AP7: MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.1			
ACCIÓN POSITIVA: Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La Declaración deberá estar firmada por la Dirección de la Empresa y por la Comisión de Seguimiento.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Dirección General/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de la declaración institucional - % de plantilla que recibe la comunicación 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.2			
ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La plantilla, además de tener conocimiento de la existencia del protocolo y del canal de denuncias, deberá recibir la formación suficiente y adecuada en materia de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/ Agente de Igualdad.		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de la plantilla formada. - Percepción de la plantilla en materia de acoso. - Resultado de la acción formativa. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.3			
ACCIÓN POSITIVA: Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La dirección y los mandos intermedios deberán recibir la formación suficiente y adecuada para gestionar el protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo conforme a lo establecido en el Art. 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.			
Personas destinatarias	Dirección y Mandos intermedios		
Persona/as responsable/s	RRHH/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de personal directivo formado - 100% de mandos intermedios formado 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.4			
ACCIÓN POSITIVA: Creación de una Comisión de Acoso que de verificación y seguimiento al procedimiento de Acoso			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>La Comisión de Acoso tendrá la función de verificación de la efectividad del procedimiento de acoso. No intervendrá en ningún caso de manera directa. Sí recibirá la comunicación pertinente por parte del/la Agente de Igualdad en caso de detección de un caso, y del resultado de la investigación.</p> <p>La Comisión de Acoso se reunirá periódicamente a fin de determinar la efectividad del protocolo y realizar el seguimiento.</p>			
Personas destinatarias	Comisión de acoso		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Número de casos y resolución de los mismos.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.5

ACCIÓN POSITIVA: Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se debe implantar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

El procedimiento de denuncia y resolución es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Dos aspectos que deben recogerse y clarificarse son a quién y cómo se ha de presentar la denuncia y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento.

Se recomienda que el procedimiento prevea la asignación de una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales (puede ser el/la Agente de Igualdad).

El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia a la persona superior inmediata y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.

Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas. Se debe establecer un límite temporal para la investigación, con el fin de evitar un proceso en exceso dilatado y la imposibilidad de acudir al sistema legal.

Es conveniente que las partes puedan comparecer en las investigaciones con alguien de su confianza, que la investigación se lleve en régimen de contradicción y que se mantenga la confidencialidad.

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad
Coordina	Agente de Igualdad
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
Comunicación	Canales habituales de la empresa
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Nº de información solicitada desagregada por sexo.

	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo. - Nº de informes de conclusiones. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.6			
ACCIÓN POSITIVA: Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Una vez se cuenta con el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, la difusión del mismo es fundamental para todo el personal.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- 100% de la plantilla informada		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.7			
ACCIÓN POSITIVA: Creación de un canal de denuncias específico.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Creación de un canal de denuncias operativo y efectivo que permita la rápida tramitación de estos casos por parte de el/la Agente de Igualdad. Deberá ser de fácil difusión y acceso. Se trata de una acción prioritaria que se establecerá como elemento fundamental para el correcto funcionamiento del protocolo implantado.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la validez del canal - 100% de la plantilla es informada de la existencia del canal - Nº de personas que hacen uso - Tipología de denuncias realizadas y su gestión 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 7.8			
ACCIÓN POSITIVA: Garantizar el apoyo/asesoramiento psicológico a las posibles víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se garantizará que las posibles víctimas de acoso sexual o por razón de sexo cuenten con un sistema de apoyo y asesoramiento psicológico en todas las etapas del acoso, inclusive de manera previa a la denuncia o sin la existencia de denuncia.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del sistema de apoyo psicológico - Condiciones de acceso - Nº de personas que acceden - Nº de casos que se derivan al canal de denuncias 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP8: MEDIDAS DE SALUD LABORAL

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 8.1			
ACCIÓN POSITIVA: Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.</p> <p>Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.</p>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	PRL/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo para mujeres y para hombres. - Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. - Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. - % o grado de incremento del nº de usos y del tipo de medidas por parte de la plantilla. - Nº de personas informadas y evaluadas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			



Acta comisión nº

--

**AP9: MEDIDAS DE PROTECCIÓN ANTE
SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.1			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobre todo, preparada ante una situación de posible violencia de género.			
Personas destinatarias	RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género. - 100% de personas con responsabilidad deberán recibir la Guía. - 100% de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género - Nº de casos atendidos y soluciones dadas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.2			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se desarrollará un Catálogo de derechos y medidas (tanto lo reconocido a nivel legal como las mejoras que la empresa haya acordado). Las medidas y derechos se desarrollarán de forma más detallada y además, incluirá procedimiento para solicitar la medida necesaria.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	- Registro Catálogo de Derechos y Medidas.		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.3			
ACCIÓN POSITIVA: Creación de una Comisión de asistencia en casos de V.G.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Establecer en el seno de la Comisión de Seguimiento un grupo de trabajo que de asistencia a las personas trabajadoras en caso de Violencia de Género. Establecer a su vez un plan de formación donde se permita conocer a dicha comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelos de intervención telefónica • Escucha activa y empatía como factor clave de la acogida • Palabras que reconfortan y el factor de seguridad • Asistencia e información de qué hacer en caso de maltrato: comprendida e informada • Circuito integral de asistencia frente a la violencia de género. ¿Dónde dirigir las? 			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/RRHH		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de las personas integrantes tienen formación en violencia de género como manifestación de la violencia contra las mujeres. - Nº de consultas recibidas / mes - Nº de consultas contestadas / mes - Tipología de motivos de la consulta - Nº de consultas que solicitan alguna medida 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 9.4			
ACCIÓN POSITIVA: Garantizar el apoyo/asesoramiento psicológico a las posibles víctimas de Violencia de Género			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se garantizará que las posibles víctimas de violencia de género cuenten con un sistema de apoyo y asesoramiento psicológico al que puedan acceder independientemente de la verificación de su condición de víctima de violencia de género.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del sistema de apoyo psicológico - Condiciones de acceso - Nº de personas que acceden - Nº de casos que se derivan al canal de denuncias 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP10: MEDIDAS DE COMUNICACIÓN/USO DEL LENGUAJE

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 10.1			
ACCIÓN POSITIVA: Difusión de la Política y Plan de Igualdad			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se elaborará un comunicado en el que se incluirá información sobre las acciones que se van a llevar a cabo en materia de Igualdad.			
Los temas que deben tratarse son: la política de la empresa en materia de igualdad, los conceptos básicos de la igualdad y las acciones previstas por la empresa en esta materia.			
Esta información debe llegar a toda la plantilla, y si se valora, informar a nivel externo (clientes, proveedores...)			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del Plan de Igualdad en todos los canales habituales. - 100% de la plantilla está informada de la existencia del Plan de Igualdad. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 10.2			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito sanitario/salud para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro Guía de uso no sexista del lenguaje. - 100% de personas destinatarias reciben la Guía. - Nº de guías difundidos. - Grado de recepción de las personas. - Nº de sugerencias recibidas. - Grado de difusión. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 10.3			
ACCIÓN POSITIVA: Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Formar a todo el personal, principalmente al personal con competencias en comunicación, sobre la importancia del uso del lenguaje en la formación de nuestro pensamiento y configuración de la cultura de la sociedad a la que pertenecemos y servimos de correa de transmisión de los aprendizajes adquiridos arrastrando inconscientemente prejuicios y estereotipos de género.</p>			
Personas destinatarias	Personal con competencias en comunicación		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de personal se ha formado en el uso no sexista del lenguaje - Percepción pre-formación y post-formación de la necesidad de modificar el uso del lenguaje que se realiza a nivel individual. - 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 10.4			
ACCIÓN POSITIVA: Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Seguimiento.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
A fin de coordinar correctamente todas las comunicaciones que se desprendan de la Comisión de Seguimiento y del/la Agente de Igualdad, se establecerá un procedimiento adecuado de comunicaciones exclusivo en materia de igualdad.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro del procedimiento de comunicación. - Número de comunicaciones realizadas. - Tipología de comunicaciones. - Identificación de canales de difusión. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 10.5			
ACCIÓN POSITIVA: Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Web - Cartelería - Comunicaciones a la plantilla, dirección, mandos - Campañas publicitarias - Etc. 			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados - Registro de revisión del lenguaje en los diferentes soportes y modificaciones realizadas 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

AP11: MEDIDAS DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.1			
ACCIÓN POSITIVA: Control de la Formación			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de formación para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, tanto por los tipos de cursos que se realizan, como por la cantidad de los mismos.</p> <p>Por lo tanto, los indicadores (siempre desagregados por sexo) que se deberían establecer para el seguimiento y control de las actuaciones formativas, tendrían que ser cuantitativos (número de cursos, número de horas...) y cualitativos (tipo de cursos, coste de los cursos...).</p>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de la Comisión de Seguimiento. - Revisión de los indicadores establecidos en las acciones del área de formación. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.2			
ACCIÓN POSITIVA: Control de la Selección			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se recomienda establecer unos indicadores en el procedimiento de selección para su posterior seguimiento y control, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en el acceso al empleo			
Personas destinatarias	Personal incorporado		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de la Comisión de Seguimiento. - Revisión de los indicadores establecidos en las acciones del área de selección 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.3			
ACCIÓN POSITIVA: Entrevista de Salida			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>Establecer un procedimiento de “Entrevista de salida” que aporte datos, desagregados por sexo, cualitativos de los motivos de la baja en aquellos casos que respondan a bajas voluntarias, cambio de centro de trabajo, etc.</p> <p>El objetivo es asegurar que las bajas no se producen por motivos que puedan deberse a condiciones o conductas discriminatorias, permitiendo establecer medidas proactivas que contribuyan a mejorar el ambiente y condiciones de trabajo.</p>			
Personas destinatarias	Personas que causan baja voluntaria		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de entrevistas de salida realizadas (desagregadas por sexo) - Identificación de los motivos de salida. - Tiempo de permanencia en la empresa. - Departamento/unidad donde ha desarrollado su trabajo. - Tipología de puesto de trabajo del que se sale. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.4			
ACCIÓN POSITIVA: Encuestas de percepción de la plantilla			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
Se realizará de forma periódica una encuesta anónima para evaluar la implantación del Plan de igualdad, identificación de desigualdades, el grado de información recibido, etc., a fin de que el Plan de Igualdad sea un documento vivo que se renueve y actualice con la empresa.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de encuestas enviadas - Nº de encuestas contestadas y enviadas - Resultados obtenidos en cada parámetro planteado - Registro de informe de conclusiones obtenidas y propuestas de mejora a incorporar. - Registro de difusión a la plantilla de Informe ejecutivo de conclusiones 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.5			
ACCIÓN POSITIVA: Reuniones de la Comisión de Seguimiento			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
<p>La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de las mismas.</p> <p>Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.</p>			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las Actas de la Comisión de Seguimiento. - N° informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión n°			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.6			
ACCIÓN POSITIVA: Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
La Comisión de Seguimiento, con apoyo de la Agente de Igualdad, realizará anualmente la memoria de seguimiento del Plan y a la finalización de la vigencia del mismo, que permitirá conocer los avances conseguidos con la implementación de las acciones positivas desarrolladas con cada grupo de medidas en relación con los objetivos establecidos.			
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento/Dirección		
Persona/as responsable/s	Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Informes de Seguimiento elaborados anualmente - Informe de evaluación final Plan de Igualdad - Canales de difusión 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión n°			

CÓDIGO DE ACCIÓN POSITIVA: A.P. 11.7			
ACCIÓN POSITIVA: Auditorías internas de seguimiento del Plan de Igualdad y del cumplimiento normativo			
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:			
En el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, las auditorías deberán ser como mínimo dos durante la vigencia del plan, una a la mitad de la vigencia y una a la finalización del mismo, y permitir a la empresa establecer mecanismos de subsanación de las no conformidades detectadas.			
Personas destinatarias	Toda la plantilla		
Persona/as responsable/s	RRHH/Comisión de Seguimiento/Agente de Igualdad		
Coordina	Agente de Igualdad		
Recursos materiales	Los que sean necesarios para ejecutar la acción		
Comunicación	Canales habituales de la empresa		
Indicadores (desagregados por sexo donde sea pertinente)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de auditorías realizadas. - Nº de no conformidades detectadas. - Nº de subsanaciones efectuadas. - Grado de ejecución de acciones positivas. - Grado de ejecución de grupos de medidas. 		
Temporalización	Según cronograma adjunto		
Control y seguimiento	Comisión de Seguimiento		
Evaluación y seguimiento			
Grado cumplimiento indicadores	Alto	Medio	Bajo
Resultados obtenidos			
Fecha realización			
Acta comisión nº			

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

La empresa designará la figura de Agente de Igualdad, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La Comisión Negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. HERMANAS HOSPITALARIAS - HOSPITAL BENITO MENNI CASM cuenta con RLT en todos sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Negociadora formada por:

Representante Empresa:

- Pedro Flores Caparrós
- Marta Rodríguez Soldevila
- Javier Muñoz Fernández
- Susana Mohíno Justes
- Montserrat Milà Alba
- Aurora Amador Natera

Representante Social:

- Anna Neiro Baizan
- Esther Martínez Hita
- Xènia Elizondo Calaf
- Marta Parra López
- Verónica Heras Orellana
- Jorge Amigo Ovalle

Así mismo, la Comisión de Seguimiento es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Seguimiento:

Representante Empresa:

- Pedro Flores Caparrós
- Marta Rodríguez Soldevila
- Javier Muñoz Fernández

- Susana Mohíno Justes
- Montserrat Milà Alba
- Aurora Amador Natera

Representante Social:

- Anna Neiro Baizan
- Esther Martínez Hita
- Xènia Elizondo Calaf
- Marta Parra López
- Verónica Heras Orellana
- Jorge Amigo Ovalle

Objetivo de la Comisión de Seguimiento:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad
- Interpretar el Plan de Igualdad
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Sistema de clasificación de los seres humanos asignado según comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género:** considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género:** justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio:** Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género:** conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género:** creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo:** tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo con esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada:** Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional:** Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.

- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito
- **Violencia de género:** toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

11. CALENDARIO

Medidas	Primer año				Segundo año				Tercer año				Cuarto año			
	Meses 1-3	Meses 4-6	Meses 7-9	Meses 10-12	Meses 1-3	Meses 4-6	Meses 7-9	Meses 10-12	Meses 1-3	Meses 4-6	Meses 7-9	Meses 10-12	Meses 1-3	Meses 4-6	Meses 7-9	Meses 10-12
A.P.1.1.- Actualizar documento de Política de Igualdad																
AP.1.2.- Verificar la existencia del Reglamento de funcionamiento de la Cs.																
A.P.1.3.- Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la C.S.																
A.P.1.4.- Incorporar la variable género en todos los indicadores de gestión de personas para la mejora del conocimiento de la situación de mujeres y hombres en la empresa.																

A.P.1.5.- : Elaborar un procedimiento de coordinación de actividades empresariales que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa																
A.P.1.6.- Establecer un presupuesto anual para el Área de Igualdad de la empresa que permita el cumplimiento del Plan Igualdad..																
A.P.1.7.- Elaboración y puesta en marcha del protocolo de requisitos legales.																
A.P.2.1.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de selección y contratación mediante la aplicación de la perspectiva de género																
A.P.2.2.- Revisión y actualización de las ofertas																

de trabajo para el uso del lenguaje inclusivo.																
A.P.2.3.- Revisión de las entrevistas de trabajo desde la perspectiva de género																
A.P.2.4.- Fomentar la incorporación de hombres en los niveles en los que se detecta segregación horizontal																
A.P.2.5.- Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones para favorecer el equilibrio de la plantilla.																
A.P.2.6.- Actualización de la descripción de los puestos de trabajo acorde a lo detectado en la auditoría retributiva (uso																

del lenguaje, valoración, etc.)																		
A.P.3.1.- Estandarización e implantación de criterios objetivos del proceso de promoción mediante la aplicación de la perspectiva de género.																		
A.P.3.2.- Revisión del proceso de selección desde la perspectiva de género																		
A.P.3.3.- Priorización de la promoción frente a candidaturas externas para puestos con responsabilidad.																		
A.P. 4.1.- Establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad para toda la plantilla																		

A.P. 4.2.- Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla																		
A.P. 4.3.- Acción formativa en Igualdad en la gestión de personas y su aplicación a través de la perspectiva de género																		
A.P. 4.4. - Establecimiento de indicadores de género/diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación.																		
A.P.5.1.- Revisión de la política retributiva y sus procedimientos desde la perspectiva de género.																		
A.P.5.2.- Revisar la política salarial en relación con los complementos y pluses no previstos en el convenio colectivo de aplicación																		
A.P.5.3.- Realización del registro retributivo incorporando los niveles resultantes de la auditoría.																		

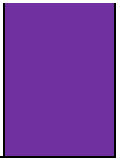
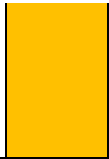
A.P.6.1.- Elaborar un catálogo que recoja las medidas de conciliación existente y difundir a toda la plantilla.																
A.P.6.2.- Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.																
A.P.6.3.- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar.																
A.P.7.1.- Declaración institucional contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo																
A.P.7.2.- Realizar formación a la plantilla para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.																
A.P.7.3.- Realizar formación a los mandos intermedios/dirección dirigida a la gestión de																

casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.																		
A.P.7.4.- Creación de una Comisión de Acoso que de verificación y seguimiento al procedimiento de Acoso																		
A.P.7.5.- Creación/revisión del procedimiento para la prevención y gestión del Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo																		
A.P.7.6.- Difusión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.																		
A.P.7.7.- Creación de un canal de denuncias específico.																		
A.P.8.1.- Realización de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.																		

A.P.9.1.- Elaboración de una Guía práctica para la gestión de la Violencia de Género en la empresa y su difusión entre las personas con competencias en gestión de personas.																		
A.P.9.2.- Elaboración Catálogo de derechos y medidas para mujeres en situación de V.G.																		
A.P.9.3.- Creación de una Comisión de asistencia en casos de V.G.																		
A.P.9.4.- Garantizar el apoyo/asesoramiento psicológico a las posibles víctimas de Violencia de Género																		
A.P.10.1.- Difusión de la Política y Plan de Igualdad																		
A.P.10.2.- Elaboración de Guía de uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo y su difusión.																		
A.P.10.3.- Formación en el uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo																		

A.P.10.4.- Elaborar un procedimiento de comunicaciones en materia de igualdad de la Comisión de Seguimiento.															
A.P.10.5.- Revisión de las comunicaciones de la empresa a favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo															
A.P.11.1.- Control de la Formación															
A.P.11.2.- Control de la Selección															
A.P.11.3.- Entrevista de Salida															
A.P.11.4.- Encuestas de percepción de la plantilla															
A.P.11.5.- Reuniones de la Comisión de Seguimiento															
A.P.11.6.- Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.															

A.P.11.7.- Auditorías
internas de seguimiento del
Plan de Igualdad y del
cumplimiento normativo



Firmado Comisión Negociadora:

....., a de de 2023