



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

PRIMER PLAN DE IGUALDAD

(Vigon Oeste, MRW Courier
Group,
Fitman, Interlock Express)

2020-2023



1. INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ESTRUCTURA	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
5. VIGENCIA	8
6. OBJETIVOS GENERALES	9
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
8. MEDIDAS	13
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	42
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	43

1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL GRUPO.

Desde hace más de 40 años, cada persona trabajadora de MRW tiene un solo objetivo: entregar a tiempo tu envío. Un compromiso que nos ha convertido en la empresa líder en transporte urgente, a nivel nacional.

Misión

Nuestra razón de ser se basa en aportar soluciones para hacer ganar tiempo uniendo personas y distancias, comprometidos con un mundo más sostenible.

Visión

Deseamos ser percibidos como la marca líder preferida por ofrecer las soluciones más innovadoras y de valor añadido en el transporte y la logística.

Valores

Compromiso, eficiencia, transparencia, pasión e innovación son los valores que nos definen y representan.

En consecuencia, la Dirección General de MRW y todos sus colaboradores mantienen su compromiso de realizar un esfuerzo constante para:

- Garantizar la excelencia de todos los procesos de la Compañía.
- Identificar nuevas áreas de negocio, estar atento a las necesidades de los clientes y del mercado, aplicando la tecnología para responder eficazmente.
- Promover la capacitación y desarrollo de habilidades de empleados y miembros de las oficinas Red.

De esta forma se hace patente la intención de MRW de asegurar la mejora continua en el camino hacia la excelencia y la protección ambiental, cumpliendo por tanto los objetivos y requisitos aplicables, incluidos los legales y reglamentarios.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea ha sido fundamental para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

Este Primer Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN/ CALENDARIZACIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- ACCESO A LA EMPRESA
- CONTRATACIÓN
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD

- SALUD LABORAL
- ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
- VIOLENCIA DE GÉNERO
- CULTURA EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

4. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, es decir, 2020-2023. En el plazo de 1 mes, finalizada la vigencia, se constituirá la nueva Comisión de Igualdad, entendiéndose como constitución el nombramiento de los nuevos miembros de dicha Comisión

5. OBJETIVOS GENERALES

Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

CONTRATACIÓN

Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

PROMOCIÓN

Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.

FORMACIÓN

Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los trabajadores/as con reducción de jornada.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

SALUD LABORAL

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders.

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

7. MEDIDAS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE
1. Designar una persona/s responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento).	Designación de la Figura de Responsable de Igualdad en la empresa.	DESARROLLO

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Realizar y aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo	Documento específico del procedimiento.	DESARROLLO	2021
2. Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea neutro y no tenga connotaciones sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	DESARROLLO	Segundo semestre 2021
3. Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en la futuras ofertas de puestos: Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Los datos se obtendrán de las promociones/ofertas publicadas en el Portal o en los tableros de anuncios	DESARROLLO	2020
4. Cuando sea preciso contratar Empresas de Trabajo Temporal, se solicitará expresamente que atiendan al criterio de contratar, preferentemente al sexo subrepresentado en la categoría que se requiera.	Realizar documento previo a homologación donde quede expresamente reflejado.	DESARROLLO/COMPRAS	2021

5. Se pedirá a las empresas externas que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o.	Realizar documento previo a homologación donde quede expresamente reflejado	DESARROLLO/COMPRAS	2021
6. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia el sexo menos representado en la contratación con la finalidad de equilibrar la plantilla.	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas que formen parte del sexo menos representado	DESARROLLO	2020
7. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.	Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
8. Disponer de información estadística semestralmente, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Provincia/postulaciones/número de vacantes/% de mujeres que aplican/% de hombres que aplican	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
9. Ampliar las fuentes de reclutamiento, sin que esto conlleve una obligatoriedad, con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados-		DESARROLLO	2022

2. CONTRATACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
2. Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen. Dicho anuncio se efectuará durante 7 días a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se hará extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tablones y/o anuncios e intranet. La designación de la candidata o candidato que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción.	Informe Vacantes publicadas/vacantes cubiertas/desagregadas por sexo	DESARROLLO	2020
3. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan el mismo baremo en el proceso de selección, se contratará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	N.º de procesos de selección, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.	DESARROLLO	2020
4. En caso de vacante o promoción, se publicarán las funciones del puesto requerido, junto con la categoría correspondiente el puesto de trabajo, para que hombres y mujeres puedan optar en igualdad de condiciones a la misma.	Los datos se obtendrán de las promociones/ofertas publicadas en el Portal o en los tablones de anuncios	DESARROLLO	2020

<p>5. La plantilla con contrato a tiempo parcial, tendrá derecho preferente a incrementar su jornada frente a la celebración de las nuevas contrataciones de sustitución (bajas vacaciones, etc.), siempre que el puesto de trabajo sea el mismo.</p> <p>En aquellas mercantiles que no se alcance el 60-40% de mujeres-hombres, no se aplicará dicha medida hasta alcanzar estos porcentajes.</p>	<p>N.º de mujeres y hombre que aumentan tiempo de trabajo.</p>		<p>2020</p>
<p>6. Adoptar la medida de acción positiva para que, en los casos que haya una vacante a tiempo completo, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, cumpliendo con el principio de idoneidad y competencia, tendrá preferencia el sexo menos representativo con contrato parcial, a mismas competencias y aptitudes.</p>	<p>N.º contrato a tiempo parcial que aumentan su jornada</p> <p>Hacer un seguimiento semestral de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo segregado por sexo</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2020</p>
<p>7. Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal, con las que contrate la empresa, la utilización, en los anuncios para nuestra empresa de un lenguaje no sexista; así como, cartelería o publicidad donde la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género.</p>	<p>Realizar documento previo a homologación donde quede expresamente reflejado.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2021</p>

3. PROMOCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Disponer de información estadística semestral, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	- Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas - Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
2. Intentar mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en toda la plantilla incluidos los puestos de Dirección y Mandos intermedios intentando homogeneizar por categoría.	Sexo/categoría	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
3. Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos en la oferta para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...)	Los datos se obtendrán de las promociones publicadas en el Portal o en los tabloneros de anuncios	RLT	A lo largo de todo el Plan
4. Comunicar y difundir las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	DPT	DESARROLLO	2020
5. Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.		DESARROLLO	2021
6. Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrá preferencia el sexo menos representado para promocionar a los puestos donde estén menos representados.	Número de veces que se ha aplicado la acción positiva. Número de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva	DESARROLLO	2020

7. Adoptar el criterio de que las promociones se realicen internamente, incluidos mandos intermedios y directivos, manteniendo la norma de seleccionar el sexo menos representado en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, así como dar preferencia a personal interno. Paralelamente se abrirá proceso externo que será de 7 días para personal operativo y 15 días para el resto de personal, dicha selección servirá para cubrir, en caso necesario, la vacante de la persona trabajadora promocionada respetando el criterio de seleccionar el sexo menos representado en igualdad de capacidades y habilidades teniendo en cuenta las descripciones de puesto de trabajo.	Los datos se obtendrán de las promociones publicadas en el Portal o en los tabloneros de anuncios	DESARROLLO	2020
8. Las candidaturas presentadas a la promoción, que no sean seleccionadas, serán informadas de los motivos por los cuales no han sido seleccionadas.			2020
9. Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica.	Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.	DESARROLLO	2022
10. Se cuidará de no exigir en los requisitos para cubrir las vacantes de promoción profesional mayor preparación o cualificación que la absolutamente necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo.		DESARROLLO	2020

<p>11. La Comisión de Igualdad tendrá acceso al procedimiento de promoción interna, implantado y publicado por la Compañía, para todos los puestos basándose en criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto.</p>	<p>Número de promociones basada en la promoción interna</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>Establecimiento de los parámetros de la promoción fijados para primer trimestre de 2021</p>
<p>12. Mantener actualizado el registro de los niveles de estudio de la plantilla desagregado por sexo así como el CV actualizado. El departamento de RRHH enviará recordatorio a todas las personas trabajadoras para que tengan la opción de actualizar su CV de cara a poder postular a promociones internas.</p>			<p>2020</p>

4. FORMACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
<p>1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.</p> <p>Formar al personal de cada departamento encargado de la implantación de medidas del Plan de Igualdad, específicamente, en la materia correspondiente.</p> <p>La formación se reforzará anualmente: se impartirá formación inicial a toda la compañía por fases y prioridades.</p>	<p>N.º de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>A lo largo de todo el Plan</p>
<p>2. Diseñar una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación.</p>	<p>N.º de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>A lo largo de todo el Plan</p>
<p>3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo y seguimiento de planes.</p>	<p>N.º de personas formadas / N.º de personas que componen la Comisión</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2020</p>
<p>4. Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla en su incorporación, y reciclaje a los departamentos y áreas de la existente, incluidos mandos.</p>	<p>N.º de personas formadas desagregadas por sexo según departamento y categoría/puesto</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2021</p>

<p>5. Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, incluyendo a todas las personas que estén en situación de excedencia por cuidados de hijos/as y /o familiares a su cargo, baja por nacimiento, acogida o adopción</p>		DESARROLLO	Primer trimestre 2021
<p>6. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa. Los citados cursos podrán ser presenciales y/u online. Se dará la flexibilidad necesaria para que las acciones formativas programadas se desarrollen dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias por cuidados de menores a su cargo y /o familiares a su cargo, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias. Las personas que por su turno de trabajo no puedan realizar la formación, se les compensará el tiempo empleado.</p>	<p>N.º personas formadas / N.º de personas de la plantilla. N.º de horas de formación total de mujeres y hombres que cursan la formación.</p>	DESARROLLO	2020
<p>7. Realizar acompañamiento y, si fuese necesario, acciones formativas de reciclaje profesional a las/os trabajadoras/es que se incorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contratos por nacimiento, excedencias por cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, y bajas de larga duración.</p>		DESARROLLO	2021
<p>8. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los trabajadores y trabajadoras.</p>	<p>Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo</p>	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan

<p>9. Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género</p>	<p>Realizar documento previo a homologación donde quede expresamente reflejado.</p>	<p>DESARROLLO/COMPRAS</p>	<p>2021</p>
<p>10. Realizar e implementar una política de Gestión de Talento interna</p>		<p>DESARROLLO</p>	<p>2023</p>

5. RETRIBUCIÓN

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Se llevará un registro con los valores medios, complementos salariales y extrasalariales de su plantilla desagregada por sexo y distribuidos por grupo profesional, categoría o puesto de trabajo iguales o de igual valor En la próxima reunión semestral, se presentará a la Comisión un registro con los valores medios, complementos salariales y extrasalariales (segmentado por conceptos individuales) de su plantilla desagregada por sexo y distribuidos por grupo profesional, categoría o puesto de trabajo iguales o de igual valor.	Informe o registro facilitado a la Comisión	DESARROLLO	2020
2. Crear una política retributiva	Plan revisado	DESARROLLO	2023

6. SALUD LABORAL

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.	Evaluación de riesgos por puesto cada que se produzca un embarazo, se procederá a la evaluación del mismo	PRL	A lo largo de todo el Plan ok
2. Informar a la Comisión de Seguimiento anualmente de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia	PRL	A lo largo de todo el Plan
3. Se actualizará el protocolo vigente sobre la actuación de riesgo en el embarazo y en la lactancia natural, el cual será entregado, además de a la mujer embarazada, al CSS o al delegado de PRL pertinente, así como a su superior directo. En el caso de ser necesario se revisará, adecuará, o modificará la evaluación de riesgos del puesto.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	PRL	2021
4. Informar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	N.º personas formadas/ N.º total	PRL	2022
5. Se realizará un estudio para intentar habilitar, donde no exista, un mobiliario adecuado en las salas de descanso para los preceptivos descansos de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.		PRL	2023

6. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	PRL	2020
7. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda la documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.		CSS	2021
8. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas		PRL DESARROLLO COMPRAS	2022

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y TIEMPO DE TRABAJO

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios y el Plan de Igualdad.	Los datos se obtendrán de las publicaciones realizadas en el Portal o en los tabloneros de anuncios.	DESARROLLO	2021
2. Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tabloneros de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación (web, blog y portal)	N.º de informaciones realizadas.	COMISION IGUALDAD	A lo largo de todo el Plan
3. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.		DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
4. Utilizar las nuevas tecnologías de la información (web, videoconferencias, multi conferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.		DESARROLLO	2020
5. Las vacaciones se podrán unir al permiso de nacimiento, adopción o acogida.		DESARROLLO	2020

6. Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas o unión estable (convivencia de más de dos años ininterrumpidos, hijas/os en común o formalización de la relación en escritura pública (delante de notario)), tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.	Información incluida en los medios de comunicación.	DESARROLLO	2020
7. Garantizar y concienciar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Informe de las personas que solicitan permisos de conciliación o renuncia del mismo.	DESARROLLO	2020
8. Se pondrá a disposición de la plantilla el mail de la Comisión para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Propuestas de necesidades	COMISION DE IGUALDAD	2020
9. Se estudiará la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.	DESARROLLO	2020
10. Excedencia por cuidado de Familiares: Los empleados/as podrán solicitar una excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de familiares dependientes, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, con reserva del puesto de trabajo. Podrá ampliarse un año más sin reserva de puesto de trabajo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. N.º de mujeres y hombres que han vuelto a su	DESARROLLO	2021

	puesto de trabajo después de la excedencia.		
11. Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente. Se tendrán en cuenta y se estudiarán cada una de las solicitudes presentadas sin generalizar la medida. Medida: Se estudiará cada caso a título individual y se valorará conjuntamente con la comisión de igualdad.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DESARROLLO	2020
11. Posibilitar un permiso retribuido de hasta cuatro horas anuales (por cada persona a cargo) para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia (situaciones escolarización y dependencia en organismos relacionados). Estas 4 horas se podrán utilizar para médico especialista durante el 2020, y a partir del 2021, de acuerdo a lo siguiente: - 2021: 4 horas anuales para situaciones escolarización y dependencia en organismos relacionados, más 8 horas de médico especialista para aquellos convenios donde no exista un permiso retribuido para tal fin. - 2022: 4 horas anuales para situaciones escolarización y dependencia en organismos relacionados, más 10 horas de médico especialista para aquellos convenios donde no exista un permiso retribuido para tal fin. - 2023: 4 horas anuales para situaciones escolarización y dependencia en organismos relacionados, más 12 horas de médico especialista para aquellos convenios donde no exista un permiso retribuido para tal fin.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DESARROLLO	2020 en adelante

13. El Permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, podrán ser disfrutados de manera no consecutiva para facilitar la conciliación con el resto de familiares, mientras dure el hecho causante. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DESARROLLO	2020
14. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DESARROLLO	2021
15. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	DESARROLLO	2021

<p>16. Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal y al finalizar el período de suspensión, tal y como marca la ley, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2020</p>
<p>17. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/as, divorciados/as.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2021</p>
<p>18. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, así como pareja de hecho, tutelas o curatelas por designación judicial, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2021</p>
<p>19. Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada, así como, de las cotizaciones a la Seguridad Social a jornada completa en aplicación del Art 37.5 del ET, el cual da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de un hijo/a menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por alguna enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/201. La reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causante.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado la medida por sexo.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2020</p>

<p>20. Permiso retribuido a los exámenes prenatales. Las empleadas embarazadas y sus parejas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>N.º de veces que se ha solicitado la medida</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2021</p>
<p>21. Reconocimiento de todos los permisos recogidos en el Estatuto de trabajadores y Convenio de aplicación del sector/empresa a las parejas de hecho, incluido el permiso por matrimonio retribuido, siempre que se justifique con el debido registro de parejas de hecho. (En caso de boda posterior y si se ha ejercido el derecho como pareja de hecho, no podrá hacerlo por matrimonio ya que habrá ejercido el derecho previamente coincidiendo con los mismos integrantes)</p>	<p>N.º y sexo del personal que siendo parejas de hecho han disfrutado del permiso.</p>	<p>DESARROLLO</p>	<p>2020</p>
<p>22. Lactancia. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en el caso de no compactar lactancia, que no necesariamente se deberán dividir en dos fracciones dentro de la jornada, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Esta hora destinada al hecho causante, podrá ser disfrutada al inicio o al final de su jornada, o en su defecto en medias horas al inicio y al final de la jornada. Será de aplicación para todo tipo de jornadas.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.</p> <p>Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá</p>	<p>Medida adoptada número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>		<p>2020</p>

<p>extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses</p> <p>Este permiso se podrá disfrutar igualmente de manera acumulada.</p>			
<p>23. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p>	<p>Medida adoptada número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo</p>		2020
<p>24. Dar prioridad en el cambio de turno a los trabajadores que previa acreditación y, siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.</p>		DESARROLLO	2021
<p>25. Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa</p>	<p>Comunicados específicos repartidos. Campañas realizadas</p>	DESARROLLO	A lo largo de todo el Plan
<p>26. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida</p>		A lo largo de todo el plan

<p>artículo 48.4. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo</p>			
---	--	--	--

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Realizar un protocolo específico en violencia de género.			2021
2. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa	COMISION IGUALDAD + DESARROLLO	2020
3. Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.		2022
4. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Las ausencias serán comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.	N.º de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.		2020

<p>5. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>	<p>N.º de mujeres a las que se ha aplicado la medida</p> <p>N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>		2020
<p>6. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.</p> <p>Se facilitará la reducción de jornada de trabajo de la mujer que acredite ser víctima de violencia con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en el horario.</p>	<p>Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.</p> <p>N.º de mujeres que han consultado sobre la medida.</p>		2020
<p>7. Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad y facilitar la información disponible en lo que se refiere a ayudas del Estado.</p> <p>Aquellos convenios que recojan el concepto de bolsa de vacaciones el anticipo también será aplicable a dicha bolsa, no mensual sino proporcional al tiempo trabajado a nivel anual.</p>			2020
<p>8. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las mujeres víctima de violencia de género a nuestros procesos de reclutamiento. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género</p>			A lo largo de todo el Plan

9. Facilitar a través de las personas responsables, el asesoramiento profesional directo y confidencial a las mujeres víctimas de violencia de género.			2021
10. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre.	Campaña realizada.		2022
11. Establecer dentro de protocolo colaboraciones con el Instituto de la Mujer u otra organización similar	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida N.º de mujeres que han consultado sobre la medida		2022
12. El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género)	N.º de denuncias comunicadas		2021

9. CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES/	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso. Utilizar comunicación positiva	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. N.º de acciones llevadas a cabo	COMISION	A lo largo de todo el Plan
2. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas		2021
3. Informar a las empresas colaboradoras, proveedoras y stakeholders de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.	Realizar documento previo a homologación donde quede expresamente reflejado	DESARROLLO	2021
4. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	N.º de ejemplares editados y difundidos.		2020
5. Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía.	N.º Acciones desarrolladas. N.º de personas informadas		A lo largo de todo el Plan
6. Implicar a la alta dirección a comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas.	N.º de comunicaciones realizadas		2021

	N.º de eventos en los que se ha participado		
7. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tableros, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista N° de canales revisados/ N° total de canales.		2021
8. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado		2021
9. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.	Canal establecido. Respuestas por parte de la empresa Buzón físico(anonimato)	COMISION DE IGUALDAD	2020
10. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.	Nº de personas por sexo formadas/ Nº de personas implicadas		2020
11. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Nº canales revisados/Nº total canales		A lo largo de todo el Plan

10. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIZACIÓN
1. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del código de conducta. Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet		2021
2. Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Documento del protocolo. Realización del protocolo	PRL	2020
3. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	PRL	A lo largo de todo el Plan
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido. N.º de actividades formativas N.º de trabajadores/as que han asistido	PRL	2021
5. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas desagregado por provincias	PRL	2021
6. Formar a la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	N.º de cursos y personas formadas desagregado por provincias	RRHH	2020
7. Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	N.º de denuncias comunicadas N.º de denuncias registradas N.º de denuncias archivadas Resultados de las denuncias	CSS + COMISIÓN	A lo largo de todo el Plan

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión resolverá cualquier duda que hubiere en materia de igualdad.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.

- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc).
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.

El grado de ejecución de las medidas.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

La identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.