PLAN IGUALDAD **CONTENUR**

2024

CONTENUR

Contenido

01. Datos de la empresa 3

02. Introducción 4

03. Principios 5

04. Determinación de las partes que lo conciertan 7

05. Ámbito personal, territorial y temporal 7

06. Contexto y características generales de la entidad 8

07. Compromiso con la igualdad 9

08. Diagnóstico de situación de igualdad 10

09. Resultados de la auditoría retributiva 13

10. Objetivos 20

11. Medidas del Plan de Igualdad 20

11.1. Responsable de igualdad 21

11.2. Proceso de selección y contratación 24

11.3. Formación 38

11.4. Promoción 47

11.5. Clasificación profesional 57

11.6. Condiciones de trabajo 61

11.7. Salud laboral 65

11.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 70

11.9. Infrarrepresentación femenina 89

11.10. Retribuciones 92

11.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 96

11.12. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género 103

11.13. Comunicación e imagen no sexista 114

12. Calendario de actuaciones 128

13. Medios y recursos 135

14. Sistema de seguimiento y evaluación 136

15. Composición de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad 138

16. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad 139

17. Resolución de conflictos 140



CONTENUR

01.

DATOS DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL	**CONTENUR S.L.**		
NIF	B82806738		
DOMICILIO SOCIAL	Calle Torneros (Pol. Ind. Los Ángeles), 3 - 28906 Getafe		
FORMA JURÍDICA	Sociedad Limitada		
WEB	https://www.**contenur**.com/		
SECTOR DE ACTIVIDAD	Fabricación y distribución de contenedores urbanos y otros y mobiliario urbano infantil.		
CNAE	2229 - Fabricación de otros productos de plástico		
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	Fabricación y distribución de contenedores urbanos y otros y mobiliario urbano infantil.		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Estatal		
PERSONAS TRABAJADORAS	Mujeres	Hombres	Total
	90	640	730
CENTROS DE TRABAJO	Andalucía	Cádiz, Córdoba, Málaga, Sevilla	
	Aragón	Zaragoza	
	Asturias	Oviedo	
	Baleares	Mallorca	
	Canarias	Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife	
	Cataluña	Barcelona	
	C. de Madrid	Madrid	
	C. Valenciana	Castellón, Valencia	
	Extremadura	Badajoz	
	Galicia	Pontevedra	
	Navarra	Pamplona	
	País Vasco	Vitoria, Vizcaya	
	Región de Murcia	Murcia	
CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REFERENCIA	Industria Química Estatal Limpieza Hermética Madrid Capital		

02.

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.**

ÁMBITO EUROPEO

- **Directiva 2002/73/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE** sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- **Directiva 2010/41/UE** sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- **Directiva 92/85/CEE** protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **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.
- **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.
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los **17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE** de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las **PERSONAS**, proteger el **PLANETA** y asegurar la **PROSPERIDAD** como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que **NO DEJE A NADIE ATRÁS.**

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el III Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.** se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



3.

PRINCIPIOS



El Plan de Igualdad de CONTENUR S.L. se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es:

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de Recursos Humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la de la plantilla a través de los sindicatos más representativos y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a las personas que trabajan en la empresa.

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de **CONTENUR S.L.** hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato 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.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legitima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

4.
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El III Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.** y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 16 personas, ocho en representación de la empresa y ocho en representación de la plantilla:

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

- Cristina Linares Pérez, Dpto. Recursos Humanos
- David Fernández Gil, Dirección Dpto. Recursos Humanos
- Patricia Martín Junco, Dpto. Recursos Humanos
- Esther da Veiga Mejía, Directora Financiera
- Susana Díez De Vega, Directora de Marketing
- Lara Carrasco Collado, Técnica PRL
- Elizabeth Tejada Mesa, Dpto. Recursos Humanos
- Javier Crespo Moreno, Técnico PRL

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- Jonathan Fernández Morán, por CCOO Hábitat
- Juan Carlos Brotón Mayo, por UGT SP
- Juan Carlos González Sánchez, por UGT FICA
- Rafael Iniesta Moraleda, por UGT FICA
- Juan Carlos Morago Mora, por Solidaridad
- José Ignacio Palomino Fernández, por CCOO Industria, delega en Sergio López Mateu, CCOO Industria

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS CENTROS SIN RLPT:

- Raquel Hijosa Carracedo, por CCOO Hábitat
- Eduardo Montserrat Rodrigo, UGT FICA.

5.
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

La extensión del Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.** incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

ÁMBITO TERRITORIAL

Estatal, ya que la empresa dispone de centros de trabajo en varias provincias.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 20 de septiembre de 2024 a 19 de septiembre de 2028.



CONTENUR

6.

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

Hace más de 30 años **CONTENUR** fue protagonista del fenómeno de la contenerización en España, convirtiéndose en una de las empresas de referencia en el sector de los residuos sólidos urbanos con la apertura de la planta de producción en Getafe (Madrid).

Desde su constitución en 1984, **CONTENUR** apostó por productos y servicios pensados para mejorar la gestión de residuos urbanos adoptando un papel fundamental en el proceso de contenerización en España.

Hoy, con la experiencia de ser líderes en el mercado ibérico y nº3 en Europa, con vocación de expansión internacional y actividad en más de 40 países en todo el mundo, **CONTENUR** ofrece soluciones adaptadas a la ciudad, inteligentes, flexibles, integradas en el entorno y en el día a día.

Un catálogo de soluciones globales e innovadoras con la misma calidad, servicio técnico y atención personalizadas que le han llevado a ser referencia en España y fuera de sus fronteras.

PRESENCIA INTERNACIONAL

CONTENUR tiene como uno de sus valores fundamentales el crecimiento internacional, así, en los años 90 comenzó una nueva etapa de expansión con la apertura de las filiales de Portugal, Italia, Francia y Reino Unido, en 2011 las de Polonia y Marruecos, y en 2013 las de Brasil, Colombia y Alemania, ayudando de esta manera al desarrollo del proceso de contenerización en otros países.

Desde entonces, **CONTENUR** ha continuado afianzando su desarrollo internacional con hitos como la apertura de un centro de producción en Polonia, en 2012, y la de sus filiales en Singapur y República Checa, en 2016 y 2017 respectivamente.

VISIÓN Y VALORES DE CONTENUR

FILOSOFÍA, POSICIONAMIENTO Y PROYECCIÓN

Misión

Diseñar, fabricar, comercializar y mantener contenedores para residuos urbanos, que mejoren la calidad de vida, la sostenibilidad y la estética de las ciudades.

Visión

Empresa multinacional, líder en los mercados en los que opera, referente para sus clientes y motivadora para las personas que trabajan en **CONTENUR.**

Valores

- **Fiabilidad**

  Somos una compañía con una línea de actuación clara y homogénea.

- **Personas**

  Fomentamos el desarrollo profesional de las personas de nuestros equipos.

- **Innovación**

  Nuevos enfoques para responder a las necesidades de nuestra clientela.

- **Voluntad de crecimiento**

  Reforzamos el liderazgo en nuestros mercados clave.

- **Espíritu de servicio**

  Quienes reciben nuestros servicios están en el centro de nuestras actuaciones.

- **Compromiso medioambiental**

  Promovemos la mejora del medioambiente.

- **Mejora continua**

  Mejoramos la eficiencia de nuestras actividades constantemente.

7.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La dirección de la empresa, ha plasmado su compromiso con la implantación del Plan de Igualdad como sistema de gestión dentro de la empresa.

CONTENUR S.L.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

CONTENUR

Con el acuerdo para elaborar el **III Plan de Igualdad en CONTENUR S.L.** la dirección se compromete al avance en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestras Políticas Corporativas 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.

Para asegurar el éxito necesitamos el apoyo de todo el personal.

MUCHAS GRACIAS

CONTENUR

8.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD

Las observaciones que se exponen a continuación son resultado del análisis sobre la información cualitativa y cuantitativa extraída en el estudio de la situación de la empresa por medio de las reuniones mantenidas, el cuestionario cuantitativo cumplimentado, por los documentos aportados por el departamento de Recursos Humanos.

CONTENUR, es una empresa en expansión, en los últimos años se ha incrementado la plantilla en un 62,25%, tomando como referencia los datos a 31 de diciembre de cada año.

	2021	2023
MUJERES	67	76
% MUJERES	17%	12%
HOMBRES	333	573
% HOMBRES	83%	88%
TOTAL	**400**	**649**

A continuación, se muestra el análisis detallado, desde la perspectiva de género, de los datos estudiados:

PLANTILLA POR SEXO

En 2023, la plantilla de **CONTENUR** ha sido de 730 personas, 89 mujeres y 641 hombres, un 12% de trabajadoras y un 88% de trabajadores. En cuanto a sexo esta composición corresponde con una plantilla **masculinizada**, se considera equilibrada cuando ningún sexo supera el 60% y ni está por debajo del 40%, en **CONTENUR** con un 12% de mujeres en plantilla existe una infrarrepresentación femenina muy acusada.

Por cada mujer contratada hay 7,2 hombres.



MUJERES	90
% MUJERES	12%
HOMBRES	640
% HOMBRES	88%
TOTAL	730
BG	-75%
ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN	0,14

PLANTILLA POR EDAD

La edad media de la plantilla de **CONTENUR** es de 44,3 años; los hombres tienen una edad media de 44,5 años y las mujeres de 42,9 años. No se identifican diferencias significativas en la distribución de la plantilla por franja de edad y sexo.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

La plantilla se concentra en una antigüedad de un año o menos, el 44% del personal lleva menos de un año en la empresa, de las trabajadoras el 43% y de los trabajadores el 44% han accedido a un puesto en el último año.

En los últimos años han accedido, un 59% de las personas que están trabajando en la compañía, en el grupo mujeres las contrataciones de menos de cinco años representan el 58%, mientras que en los hombres son el 59%.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El 79% de la plantilla tiene un contrato de tipo indefinido.

En cuanto a la contratación de tipo indefinido y a tiempo completo, en el caso de las trabajadoras esta representa el 83%, mientras que en los trabajadores el 74%. El contrato de tipo indefinido a tiempo parcial presenta una mayor incidencia en las trabajadoras, el 8% de estas son titulares de un contrato de esta modalidad, frente a un 3% de los trabajadores. Los contratos de obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, es decir, contratos temporales no se aplican en puestos de trabajo feminizados.

PLANTILLA POR DURACIÓN DEL CONTRATO

El tipo de contrato en cuanto a duración de contrato es de tipo indefinido en un 79% y en un 21% de tipo temporal. A las trabajadoras no las afecta la temporalidad en el empleo, sus contratación de tipo indefinido supone el 91% frente a un 78% de los trabajadores.

PLANTILLA POR JORNADA DE CONTRATO

Las personas contratadas en **CONTENUR** atendiendo a la duración de la jornada es a tiempo completo en el 94% de contratos. La parcialidad en el empleo es en 5 puntos superior para las trabajadoras atendiendo a la proporción de mujeres en plantilla.

PLANTILLA POR CCAA DEL CENTRO DE TRABAJO

El 67% del personal trabaja en la Comunidad de Madrid, en esta ubicación se encuentran las oficinas centrales, donde se prestan los servicios de soporte a toda la empresa, como Recursos Humanos, operaciones, comercial, etc., y es en este tipo de servicios donde trabaja la mayor proporción de mujeres de la empresa, concentrándose el 81% de las trabajadoras en los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid.

PLANTILLA POR ÁREA DE EMPRESA

La empresa se estructura en cuatro grandes áreas Administración, Industrial, Servicios y Comercial. La mayor proporción de plantilla trabaja para el área de servicios, un 76% del personal, en Industrial el 18%, en Administración un 3% y en Comercial un 2%. Tanto mujeres como hombres tienen una presencia significativa en el área de servicios, 47% de las trabajadoras están asignadas a Servicios frente a un 80% de los trabajadores. En el área industrial, se concentran el 26% de las trabajadoras y un 17% de los trabajadores, en administración, el 18% de las trabajadoras respecto a un 1% de los trabajadores, la presencia de mujeres es seis puntos superior a su representatividad en la empresa, y en cambio la de los hombres cae en 87 puntos, y en el área comercial aunque el 50% del personal son mujeres y el 50% son hombres, estas representan el 10% del total de las trabajadores y ellos el 1%.

Esta primera distribución ya apunta a una clara segregación ocupacional, que va a mostrar que mujeres y hombres desarrollan puestos de trabajo diferentes dentro de la empresa.

PLANTILLA POR DEPARTAMENTO DE LA EMPRESA

La empresa se estructura en 12 departamentos, las trabajadoras se concentran en financiero, Recursos Humanos, calidad y logística.

Los hombres se concentran en Sistemas, Compras, desarrollo de producto, fábrica, financiero industrial. Soterrados y mercado sur de Europa, en este último departamento se concentra el 81% de los trabajadores.

DEPARTAMENTOS FEMINIZADOS (MÁS DE 60% MUJERES)

- Financiero.
- Recursos Humanos.
- Calidad.
- Logística.

DEPARTAMENTOS MASCULINIZADOS (MÁS DE 60% HOMBRES)

- Sistemas.
- Compras.
- Desarrollo de producto.
- Fábrica.
- Soterrados.
- Mercado Sur de Europa contratas.

DEPARTAMENTOS CON UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA (NINGÚN SEXO POR ENCIMA DEL 60% NI POR DEBAJO DEL 40%)

- Desarrollo de negocio Internacional.
- Mercado Sur de Europa comercial.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 65% del personal trabaja en un puesto de operario/a de servicios, donde solo un 2% son mujeres.

PLANTILLA POR TIPO DE PUESTO

En una clasificación de puestos atendiendo a si corresponde con una posición que pertenece al Comité de Dirección, al Comité de Gestión, a mando intermedio, a personal de operaciones o personal de supervisión o de tipo técnico, encontramos que el grueso de la plantilla, un 76% de personal, trabaja como personal de operaciones, tipo de puesto en el que solo hay un 2% de mujeres. En el Comité de dirección, se reproduce la infrarrepresentación de mujeres, es en el Comité de Gestión, con un 33% de mujeres y también en Mando Intermedio con un 24% donde encontramos mujeres en puestos con cierto nivel de responsabilidad.

PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Atendiendo a una distribución de la plantilla por niveles de responsabilidad, encontramos que en **CONTENUR** el 92% del personal trabaja en un puesto que no conlleva responsabilidad en cuanto

a gestión de personas, el 8% ocupa un puesto de mando intermedio y el 1% un puesto de dirección. Se produce una concentración mayor de mujeres en puestos no asociados a responsabilidad, un 82% de las trabajadoras está en el nivel de plantilla, con mayor presencia como personal de oficina, un 30% es mando intermedio y un 0% personal directivo. Los trabajadores ocupando un puesto sin responsabilidad son el 94% de estos, un 6% mando intermedio y 1% dirección. Existe una concentración mayor de hombres en puestos de máxima responsabilidad y una concentración mayor de mujeres en puestos de mando intermedio.

ÁREAS DE VALOR

- No se produce temporalidad o parcialidad en el empleo que afecte significativamente a los puestos ocupados por mujeres, aunque los contratos de tiempo parcial requieren atención.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Incrementar la presencia de mujeres en la empresa.
- Aumentar el número de mujeres en posiciones de operaria de servicios.
- Favorecer el equilibrio de la plantilla por departamentos.
- Priorizar la transformación de contratos a tiempo completo de las trabajadoras.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREAS DE VALOR

- Existe un proceso de selección y contratación definido.
- Realizar entrevistas de salida para conocer los motivos de las bajas voluntarias.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar la documentación para un uso inclusivo del lenguaje, eliminando el uso del masculino como genérico.
- Entregar a nuevas contrataciones información sobre el Plan de Igualdad y protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir en la web y las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Uso no sexista del lenguaje y la imagen en la web corporativa.
- Formación a las personas implicadas en los procesos de selección, en la integración de la perspectiva de género en cada fase del proceso.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREAS DE VALOR

- La empresa dispone de un sistema de clasificación profesional para el personal basado en competencias.
- Existe una descripción de puestos de trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisar el encuadre profesional y actualizar en caso necesario.

FORMACIÓN

ÁREAS DE VALOR

- Existe un plan de formación.
- La formación se realiza en horario laboral y en caso de no ser así se compensa.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar formación en igualdad en el ámbito laboral a la plantilla.
- Seguimiento estadístico de la formación recibida por sexo, tipo de curso, horas modalidad de impartición...

PROMOCIÓN PROFESIONAL

ÁREAS DE VALOR

- Existen planes de carrera.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Establecer un proceso a aplicar en supuestos de promoción que contemple cuestiones dirigidas a eliminar posibles sesgos de género.

CONDICIONES DE TRABAJO

ÁREAS DE VALOR

- La jornada de trabajo es a tiempo completo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difundir el protocolo de desconexión digital.

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

ÁREAS DE VALOR

- La empresa considera que las responsabilidades familiares no son un freno para la carrera profesional de las personas que trabajan en **CONTENUR.**
- La empresa presenta una disposición a implantar medidas que permitan construir un espacio de trabajo que tenga en cuenta las situaciones personales, familiares y laborales de la plantilla.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Abordar la corresponsabilidad en el cuidado para un ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Incluir acciones positiva para la promoción de contratación de mujeres en las áreas, puestos, departamentos donde se encuentra infrarrepresentada.

RETRIBUCIONES

ÁREAS DE VALOR

- No existen diferencias salariales basadas en el sexo de la persona trabajadora.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Controlar la evolución de la brecha salarial.
- Incrementar mujeres en puestos de responsabilidad.
- Disponer de una política salarial objetiva y transparente.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREAS DE VALOR

- Procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difusión periódica del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación en conductas que son consideradas acoso sexual y/ o acoso por razón de sexo.
- Revisión y actualización del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

COMUNICACIÓN E IMAGEN

ÁREAS DE VALOR

- Comunicación muy directa con el personal.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Plan de comunicación del Plan de Igualdad.
- Uso no sexista del lenguaje e imagen.
- Reforzar la comunicación interna a la plantilla sobre el Plan de Igualdad y los protocolos de los que dispone la empresa, así como el compromiso de la empresa con la igualdad.

9.
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema analítico de la Valoración de Puestos de Trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos. El problema radica en que en muchos casos estos incurren en su aplicación práctica, incluso de modo involuntario, en sesgos de género.

Según la normativa de igualdad y en concreto el RD 902/2020 la auditoría retributiva debe de realizarse partiendo de los resultados de una valoración de puestos que cumpla con los principios de adecuación, totalidad y objetividad, permitiendo una flexibilidad y revisión periódica de la valoración vinculada a los cambios que se produzcan en la entidad.

LA ADECUACIÓN implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria.

LA TOTALIDAD implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

LA OBJETIVIDAD implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Una vez realizada la clasificación según escalas de igual valor el resultado es el siguiente:

ESCALA	PUESTO
ESCALA 01	Director/a Industrial
	Director/a de Recursos Humanos
	Director/a de Desarrollo de Negocio
	Director/a Comercial Sur de Europa
	Director/a de Sistemas y tecnologías
ESCALA 02	Responsable de Logística
	Responsable de Desarrollo de producto
	Responsable de Exportaciones
	Responsable de Producción
	Responsable de Ingeniería
	Controller
	Responsable de Compras
	Responsable de Soterrados
	Gerente de Servicios
	Director/a de Explotación
	Director/a de Comunicación y Marketing
	Director/a Comercial
	Director/a de Logística
	Director/a de Calidad
	Responsable de Administración AD
ESCALA 03	Gerente Comercial
	Responsable de Operaciones
	Responsable de Mantenimiento
	Responsable de Montaje
	Responsable de Estudios y Proyectos
	Responsable de Calidad y Medio ambiente
	Responsable de Oficina técnica
	Responsable de Proyectos
	Gestor/a de flota
	Jefe/a de turno
	Jefe/a de Servicio
	Jefe/a de Oficina técnica

ESCALA 04	Auxiliar de Controller
	Recepcionista
	Asistente Comercial
	Administrativo/a
	Coordinador/a de Plataformas informáticas
	Técnico/a de Calidad
	Técnico/a de Sistemas
	Supervisor/a de Expediciones
	Técnico/a de Soterrados
	Técnico/a de Logística
	Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales
	Técnico/a de Compras
	Coordinador/a de Inspección
	Técnico/a de Desarrollo de producto
	Supervisor/a
	Técnico/a Recursos Humanos
	Técnico/a de Materiales
	Ingeniero/a de Producción
	Técnico/a de Estudios y Proyectos
	Técnico/a de Marketing y Comunicación
	Técnico/a GIS
	Técnico/a de Mantenimiento
	Técnico/a de Administración
ESCALA 05	Operario/a Servicios
	Operario/a de Inyección
	Operario/a de Carga
	Operario/a de Soterrados
	Operario/a de montaje
	Mecánico/a de vehículo
	Operario/a de molino
	Carretillero/a
	Conductor/a

Agrupando por trabajos de igual valor tenemos la siguiente distribución de la plantilla:

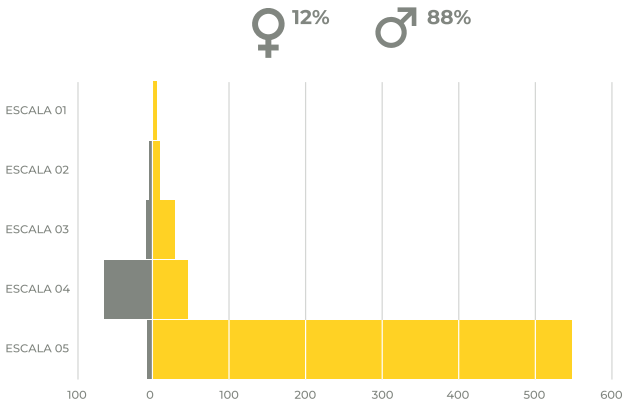
					ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
ESCALAS	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres de la plantilla	% Hombres de la plantilla
ESCALA 01	0	5	5	1%	0%	100%	0%	1%
ESCALA 02	5	10	15	2%	33%	67%	6%	2%
ESCALA 03	9	28	37	5%	24%	76%	10%	4%
ESCALA 04	66	59	125	17%	53%	47%	74%	9%
ESCALA 05	9	536	545	75%	2%	98%	10%	84%
TOTAL GENERAL	**89**	**638**	**727**	**100%**	**12%**	**88%**	**100%**	**100%**

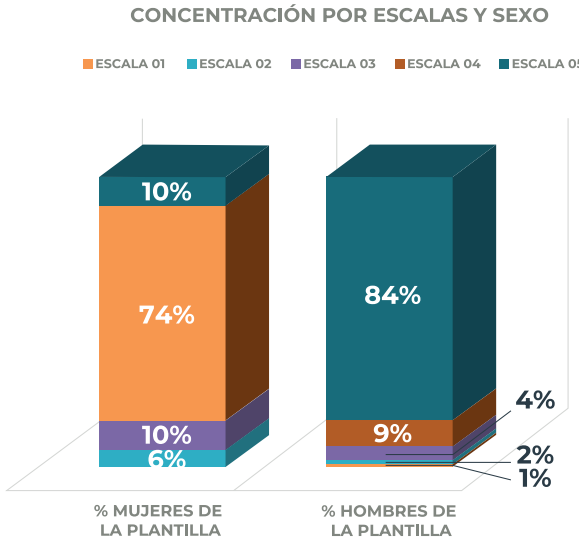
El 75% de la plantilla se agrupa en la escala 05 (2% mujeres y 98% hombres), seguido por la escala 04 con el 17% de la plantilla (53% mujeres y 47% hombres). En la escala 03 se encuadra el 5% de la plantilla (24% mujeres y 76% hombres), en las escalas 01 y 02 hay menos de un 5%.

Si tenemos en cuenta el índice de concentración, el 74% de las mujeres de la plantilla femenina está en la escala 04, frente a un 9% de los hombres de la plantilla masculina. Sin embargo, en la escala 05 la concentración entre mujeres y hombres es contraria: el 84% de los hombres de la plantilla masculina y el 10% de las mujeres de la plantilla femenina.

Se ve por tanto que es una plantilla muy masculinizada y con gran concentración de personas en las escalas inferiores. Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en la escala 04 en la que están los puestos de Técnico/a y los hombres en la escala 05 en la que están los puestos de Operarios/as. Esto indica que existe segregación horizontal.

Además, en la Escala 01 no hay mujeres por lo que existe segregación vertical.





Si observamos la concentración, la mayoría de la plantilla se concentra en la escala 05. En las escalas 02, 03 y 04 las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres. En las escalas 01 y 05 los hombres se concentran en mayor medida que las mujeres.

SISTEMA RETRIBUTIVO

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, se compone de:

SALARIO BASE: es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.

COMPLEMENTOS SALARIALES: retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES: cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

COMPLEMENTOS PERSONALES que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.

COMPLEMENTOS RELACIONADOS CON EL PUESTO DE TRABAJO, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.

COMPLEMENTOS QUE DEPENDEN DE LA SITUACIÓN Y LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.

Las pagas extraordinarias se sitúan dentro de la estructura salarial en el salario base, en la medida que correspondan a la retribución básica por unidad de tiempo o de obra y no se fijan en atención a circunstancias personales o del puesto de trabajo. Buena prueba de ello es el hecho de que se pueden prorratear en las 12 mensualidades, de acuerdo con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Los complementos salariales a menudo derivan de la propia protección que la legislación históricamente establecía considerando las circunstancias que afectaban a puestos de trabajo y tareas desarrolladas habitualmente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género, debido a la escasa o nula representación de mujeres en dichas posiciones. Además, en muchos convenios colectivos, los complementos salariales se fijan considerando la disponibilidad más elevada de tiempo de trabajo, lo cual afecta negativamente a la situación retributiva de las mujeres trabajadoras porque, siendo opciones voluntarias, las mujeres no suelen acogerse a ellas.

La estructura salarial es la siguiente: salario base, 41 complementos salariales y 7 complementos extrasalariales.

Como conclusión podemos indicar que en **CONTENUR**, la plantilla está muy masculinizada habiendo solo un 12% de mujeres. Además, hay segregación vertical y horizontal, ya que en la Escala 01 no hay mujeres y mientras que el 74% de las mujeres que hay en la plantilla se concentran en la escala 04, donde solo hay un 8% de los hombres de la plantilla masculina, solo hay un 10% de mujeres en la Escala 05 donde se concentran el 74% de los hombres de la plantilla masculina.

Esta pequeña cantidad de mujeres y su concentración en puestos medios hace que las retribuciones generales de ellas sean más homogéneas que la de los hombres y las medias generales más altas.

En cuanto al tipo de contratación, es en las mujeres en las que recaen en mayor medida los contratos indefinidos, pero también los contratos a tiempo parcial.

En este escenario, la brecha global de las retribuciones medias equiparadas es del -15%, si bien el mayor peso de la misma se debe a la brecha de los salarios que suponen un 68% de la retribución de los hombres y un 66% de la retribución de las mujeres.

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
	BRECHA	-11%	-22%	-6%	-15%
HOMBRE	638	20.371	9.351	370	30.091
MUJER	89	22.616	11.447	393	34.456

% SALARIO BASE SB RETRIBUCIÓN	% COMPLEMENTOS SB RETRIBUCIÓN	% RETR. EXTRASAL. SB RETRIBUCIÓN
68%	31%	1%
66%	33%	1%

La brecha global del -15% (que equivaldría a una brecha del 12% en positivo) no es muy alta, lo que hace concluir que a pesar de la existencia de brecha, existe una estructura retributiva que fomenta la equidad interna. No obstante, es necesario realizar acciones para prevenir la posible existencia futura de brechas más altas.

Es muy significativo que el 26% de los hombres de la plantilla masculina y el 18% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 23% de los hombres y el 42% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (8 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios bajos y 19 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 52% de la plantilla masculina frente al 40% de la plantilla de mujeres.

En este sentido habría que procurar que aumentara el número de mujeres en la plantilla y que la distribución entre mujeres y hombres por puestos no produzca tanta segregación horizontal.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se llevará a cabo por las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.**

PROPUESTA DE MEDIDAS PARA INCORPORAR AL PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE RETRIBUCIÓN

El artículo 7 del Real Decreto 902/2020 indica que, tras 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, habrá que establecer medidas para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Recomendaciones generales:

- Comunicar el compromiso de la organización en la construcción de una empresa con puestos de trabajo inclusivos y diversos, con igualdad de oportunidades.
- Realización de diagnósticos regulares de modo anual para analizar las posibles brechas retributivas tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

Plan de acción recomendado:

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada no sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo.

Se proponen por ello medidas de mejora con los siguientes objetivos.

Objetivos específicos:

- Garantizar el derecho a la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDAS, INDICADORES, PERSONAS RESPONSABLES Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	- Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa.	ÁREA PERSONAS	Vigencia del Plan
Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.	- Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. - Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	ÁREA PERSONAS	Vigencia del Plan
Presentar a la Comisión de Seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al (+-) 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	- Informes de registros retributivos.	ÁREA PERSONAS	Vigencia del Plan

10.

OBJETIVOS

Establecer un sistema transversal de integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos de gestión en **CONTENUR S.L.** como medio para garantizar el principio de igualdad de trato y de Oportunidades en la empresa.

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- Favorecer el uso corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Disponer de un sistema de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Incrementar los procesos de gestión que integran la perspectiva de género.

11.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Responsable de igualdad
2. Proceso de selección y contratación
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Salud laboral
8. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
9. Infrarrepresentación femenina
10. Retribuciones
11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
12. Derechos trabajadoras víctimas de violencia de género
13. Comunicación e imagen no sexista

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten en nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad, o su ejecución está prevista después de un año de puesto en marcha el Plan de Igualdad.

11.1. | Responsable de igualdad

Objetivo: implementar la figura de agente de igualdad en la empresa.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Responsable de igualdad
MEDIDA	1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Designar una persona responsable (y una suplente) 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 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.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Agente de igualdad.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas designadas como agente de igualdad y como suplente. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Responsable de igualdad
MEDIDA	2. Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios respecto al Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios respecto al Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Correo electrónico.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Correo habilitado y difundido.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Responsable de igualdad
MEDIDA	3. Nombrar personas coordinadoras, por la parte social, en los centros de trabajo con comité de empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, en los centros de trabajo en los que haya comité de empresa, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento (sindicatos firmantes del Plan de Igualdad).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Correo electrónico.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nombramiento de las personas. 2 horas semestre.
PRIORIDAD	Alta

11.2. | Proceso de selección y contratación

Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	4. Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover una composición equilibrada de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los procesos de selección se aplicará un sistema objetivo y estándar, realizando un revisión periódica para verificar si es necesario adaptar alguno de los procesos, métodos o técnicas utilizadas. En el proceso de selección se incluirá un modelo de entrevista que no contenga preguntas personales discriminatorias.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que accede a procesos de selección.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Personal que participa en los procesos de selección.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Proceso de selección, fases, técnicas y métodos.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	5. Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Visibilizar a mujeres y hombres en la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar las ofertas de empleo, redactar con un uso no sexista del lenguaje y de la imagen el puesto de trabajo. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas que accedan a procesos de selección en la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Anuncios de ofertas de empleo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	6. Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, indicando donde se puede acceder a los documentos completos y a las personas responsables del Plan de Igualdad y los protocolos sobre la materia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Información incluida.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	7. Entrevistas de salida a las personas que abandonan voluntariamente la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Conocer el motivo por el que se producen las bajas de tipo voluntario, para identificar si hay causas relacionadas que afecten en mayor medida a un sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que causa baja voluntaria en la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Clasificación de motivos del cese voluntario por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	8. Solicitar a las empresas de servicios que apliquen medidas de igualdad en el proceso de selección.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a las empresas de servicios que apliquen medidas de igualdad en el proceso de selección, para disponer de candidaturas de mujeres en los puestos de trabajo en los que se encuentra infrarrepresentada.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Texto de comunicación realizada.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	9. Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará una campaña para firmar acuerdos con escuelas de formación y universidades que ofrecen titulaciones que pueden optar a puestos de trabajo en la empresa, en donde se priorice la recepción de candidaturas para programas de prácticas de mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de acuerdos promovidos.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	10. Implantar la acción positiva mediante la cual ante mismo mérito y capacidad se seleccionará al sexo infrarrepresentado.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de un proceso de selección objetivo desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer el principio de que, ante condiciones equivalentes de idoneidad, méritos se seleccionará el sexo/género menos infrarrepresentado en el departamento o área.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces aplicada la medida.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	11. Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Análisis de un muestreo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	12. Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de mujeres y hombres en los procesos de selección.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	13. En los procesos de selección y promoción se promoverá que al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los procesos de selección y promoción se promoverá que al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones a la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de candidaturas por sexo en la terna final.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	14. Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	15. Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	16. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de transformaciones y número de solicitudes desagregadas por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Proceso de selección y contratación
MEDIDA	17. Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de candidaturas por sexo, número de personas seleccionadas por sexo y número de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. - Número de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones).
PRIORIDAD	Alta

11.3. | Formación

Objetivo: Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	18. Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Abril 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medios técnicos (ordenadores, proyector...)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de horas y personas formadas desagregadas por sexo.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	19. Acciones formativas de reciclaje profesional, para quienes se reincorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias o bajas de larga duración.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Formar a la plantilla de la empresa en contenidos de igualdad en el ámbito laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cuando una persona se reincorpore a la empresa tras el disfrute de un permiso por nacimiento excedencia o baja de larga duración se le ofrecerá la posibilidad de realizar acciones formativas de reciclaje para favorecer su integración al puesto de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	- Medios técnicos (ordenadores, proyector...). - Material fungible. - Ponentes.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de participantes por sexo y temática. - Satisfacción participantes. - Perfil ponentes.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	20. Participación voluntaria de las personas con reducción de jornada en cursos de formación adecuados para su desarrollo profesional.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Capacitar para la gestión integrando la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	A las personas con reducción de jornada por cuidado de menores, se les facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su desarrollo profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Diciembre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	- Medios técnicos (ordenadores, proyector...). - Material fungible. - Ponentes.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Número de participantes por sexo, temática y departamento. - Satisfacción participantes.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	21. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Capacitar para la gestión integrando la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Abril 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	- Medios técnicos (ordenadores, proyector...). - Material fungible. - Ponentes.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. - Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	22. Revisar en la Comisión de Seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Capacitar para la gestión integrando la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar en la Comisión de Seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Diciembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisar en la Comisión de Seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	23. Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Diciembre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica. Revisión de los criterios.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	24. Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Diciembre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Medio de difusión del plan y número de personas a las que llega.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	25. Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y número de interesadas.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	26. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	27. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores, a toda la formación planificada por la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de formación.
PRIORIDAD	Media

11.4. | Promoción

Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo..

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	28. Aplicar sistemas objetivos de promoción profesional.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover la promoción profesional en igualdad de condiciones y oportunidades.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer un procedimiento estándar y objetivo, garantizar la aplicación del mismo en todos los procesos de selección para promociones. Establecer un modelo de entrevista de desarrollo que garantiza la objetividad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal que accede a procesos de promoción profesional.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de procesos de promoción en los que se ha aplicado el sistema de la empresa, resultado por sexo, puesto de origen y puesto de destino.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	29. Acción positiva mediante la cual ante mismo mérito y capacidad en un proceso de promoción se dará preferencia a las mujeres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de un proceso de promoción objetivo desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Acción positiva mediante la cual ante mismo mérito y capacidad en un proceso de promoción se dará preferencia a las mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces aplicada la medida.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	30. Documentar los criterios de promoción para cada puesto vacante, asegurándose de que no tengan integrados sesgos de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Documentar los criterios de promoción para cada puesto vacante, asegurándose de que no tengan integrados sesgos de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Descripción de criterios de promoción.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	31. Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas se dan a conocer entre los departamentos o áreas funcionales relacionados con la posición vacante.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas se dan a conocer entre los departamentos o áreas funcionales relacionados con la posición vacante. En situaciones en las que no sea posible realizar la difusión pública, se explicarán los motivos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Procedimiento establecido. Medios de difusión y número de personas a las que llegan por sexo y área.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	32. Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	33. Que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo y justificar denegaciones.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	34. Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	35. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nümero de vacantes. Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	36. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
MEDIDA	37. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas.
PRIORIDAD	Alta

11.5. | Clasificación profesional

Objetivo: Disponer de un sistema objetivo de valoración de puestos de trabajo.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación profesional
MEDIDA	38. Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	VPT.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas valoradas y correcciones realizadas
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación profesional
MEDIDA	39. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación profesional
MEDIDA	40. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Valorar periódicamente los puestos de trabajo para garantizar el correcto encuadre profesional de cada persona trabajadora.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	- Informe explicativo. - Número de personas afectadas.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación profesional
MEDIDA	41. Informe anual de esta área.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informe anual de esta área.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Informe anual.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual de esta área.
PRIORIDAD	Baja

11.6. | Condiciones de trabajo

Objetivo: Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan una organización del trabajo y de los tiempos flexibles.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	42. Ayuda económica para el personal que tiene personas a su cargo que acrediten discapacidad física, psíquica y/o sensorial.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Favorecer unas condiciones de trabajo que permitan una organización del trabajo y de los tiempos flexibles.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Anualmente se enviará al personal documento para que se pueda solicitar ayuda en el caso de acreditar que en su unidad familiar hay personas a su cargo con discapacidad física, psíquica o sensorial.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Ayuda económica.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de ayudas tramitadas.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	43. Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Vestuarios.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	44. La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Ropa de trabajo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de adaptaciones en la ropa de trabajo y piezas en las que se efectúan.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de trabajo
MEDIDA	45. Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Guía de reuniones.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Guía elaborada y modo de difusión.
PRIORIDAD	Alta

11.7. | Salud laboral

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la prevención y promoción de la salud laboral.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
MEDIDA	46. Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Estadística.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
MEDIDA	47. Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
MEDIDA	48. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
MEDIDA	49. Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Espacios y mobiliario lactancia.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral
MEDIDA	50. Realizar un estudio sobre salud laboral con perspectiva de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará un estudio para valorar los riesgos desde la perspectiva de género en colaboración con el comité de seguridad y salud. La persona responsable de salud laboral informará a la Comisión de Seguimiento de los resultados del análisis realizado.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Informe salud laboral y sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe salud laboral y sexo.
PRIORIDAD	Baja

11.9. | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los trabajadores de la empresa.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	51. Cumplir los derechos de conciliación a las parejas de hecho (LO 5/2023, ley de familias).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cumplir los derechos de conciliación a las parejas de hecho (LO 5/2023, ley de familias).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	52. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	53. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes hasta primer grado, siempre que sea posible y haya una vacante.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes hasta primer grado, siempre que sea posible y haya una vacante.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	54. Reservar el puesto de trabajo durante 24 meses de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Reservar el puesto de trabajo durante 24 meses de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	55. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	56. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	57. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar (LO 5/2023, ley de familias).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar (LO 5/2023, ley de familias).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	58. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	59. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	60. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, siempre que exista una vacante disponible.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, siempre que exista una vacante disponible.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	61. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	62. La acumulación de lactancia se mejorará en un día más de los que marca la norma y acuerdos de convenios.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La acumulación de lactancia se mejorará en un día más de los que marca la norma y acuerdos de convenios.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	63. Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento, siempre que sea viable.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento, siempre que sea viable.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	64. Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. - De 3 a 4 años Cuidado de menores (*) - De 2 a 3 años Cuidados de personas dependientes (*)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes. - De 3 a 4 años. Cuidado de menores (*) - De 2 a 3 años. Cuidados de personas dependientes (*) (*) Guardando el puesto de trabajo
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	65. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas. Se recogerá la información en un informe anual con los datos desagregados por sexo con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Septiembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	66. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	66. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	67. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios, cuando éstas coincidan en horario de trabajo, de las y los menores a lo largo de la enseñanza obligatoria, estableciendo un máximo de dos por curso escolar.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios, cuando éstas coincidan en horario de trabajo, de las y los menores a lo largo de la enseñanza obligatoria, estableciendo un máximo de dos por curso escolar.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. Revisable anualmente el número de tutorías que se incluyen en el permiso.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	68. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a familiares a cargo o dependientes y para 1º y 2º grado de consanguinidad con circunstancias excepcionales (tratamiento oncológico,...) con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a familiares a cargo o dependientes y para 1º y 2º grado de consanguinidad con circunstancias excepcionales (tratamiento oncológico,...) con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. Se revisará anualmente.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Medidas conciliación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. Revisable anualmente.
PRIORIDAD	Media

11.9. | Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Reducir la infrarrepresentación femenina.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina
MEDIDA	69. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina
MEDIDA	70. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación femenina
MEDIDA	71. Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Comparativa anual.
PRIORIDAD	Alta

11.10. | Retribuciones

Objetivo: Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la empresa.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	72. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Periódicamente actualizar las descripciones de puestos de trabajo. Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Septiembre 2026
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Descripciones de puestos de trabajo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nuevas descripciones de puestos de trabajo.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	73. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Informe brecha salarial.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe anual de brecha salarial.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	74. Presentar a la Comisión de Seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Registro retributivo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Resultados brecha salarial.
PRIORIDAD	Media

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribuciones
MEDIDA	75. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Disponer de una política salarial transparente que permita conocer la situación en materia retributiva de la empresa.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Registro retributivo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento de medidas correctoras a negociar con la Comisión de Seguimiento.
PRIORIDAD	Media

11.11. | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	76. Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. Se trasladará toda la información a un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Enero 2025
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	77. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contenido y número de veces que se ha incluido.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	78. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	79. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas que se acogen a esta medida.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	80. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas que se acogen a esta medida.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
MEDIDA	81. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer un procedimiento eficaz para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamentos de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas que se acogen a esta medida.
PRIORIDAD	Baja

11.12. | Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo: Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	82. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Muestra de comunicaciones.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	83. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	84. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	85. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, siempre que siga desarrollando funciones en la misma categoría.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, siempre que siga desarrollando funciones en la misma categoría.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	86. Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces que se aplica.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	87. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	88. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	89. Aprobación anual de una bolsa económica para la atención de necesidades derivadas de la condición de víctimas de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Aprobación anual de una bolsa económica para la atención de necesidades derivadas de la condición de víctimas de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	90. A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Aplicación de la medida.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género
MEDIDA	91. Solicitar adhesión al programa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Solicitar adhesión al programa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, promovido por el Instituto de las Mujeres, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, suscribe protocolos de colaboración con empresas de ámbito nacional y en distintos sectores de actividad para fomentar la integración social y laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Trabajadoras víctimas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Solicitud Adhesión programa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.
PRIORIDAD	Baja

11.13. | Comunicación e imagen no sexista

Objetivo: Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	92. 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 del lenguaje e imágenes no sexistas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	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 del lenguaje e imágenes no sexistas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal encargado de los medios de comunicación
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Formaciones realizadas.
PRIORIDAD	Alta

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	93. Realizar y difundir una Guía de lenguaje incluso y difusión externa e interna
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar y difundir una Guía de lenguaje incluso y difusión externa e interna
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Septiembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	94. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de **CONTENUR.**
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Octubre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación del espacio y contenidos.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	95. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
PERSONAS DESTINATARIAS	Empresas colaboradoras y proveedoras.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Septiembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	96. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Septiembre 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de veces.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	97. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Junio 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Diseño y difusión de la campaña.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	98. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas informadas.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	99. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Espacio en la memoria.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	100. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2025
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Espacio en la memoria.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	101. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Noviembre 2024
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Campaña y contenido.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	102. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2026
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Colaboraciones.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	103. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2026
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Folleto y número de personas informadas.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	104. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2026
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Campaña y contenido.
PRIORIDAD	Baja

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Comunicación e imagen no sexista
MEDIDA	105. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Inicio en Marzo 2026
RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Acceso y contenido.
PRIORIDAD	Baja

12.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E1	RESPONSABLE DE IGUALDAD	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa.																	
2.	Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios respecto al Plan de Igualdad.																	
3.	Nombrar personas coordinadoras, por la parte social, en los centros de trabajo con comité de empresa.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
4.	Procesos de selección aplicando un sistema objetivo de selección de personal y contratación.																	
5.	Utilizar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.																	
6.	Incluir en el pack de bienvenida información sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																	
7.	Entrevistas de salida a las personas que abandonan voluntariamente la empresa.																	
8.	Solicitar a las empresas de servicios que apliquen medidas de igualdad en el proceso de selección.																	
9.	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.																	
10.	Implantar la acción positiva mediante la cual ante mismo mérito y capacidad se seleccionará al sexo infrarrepresentado.																	
11.	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura																	
12.	Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.																	
13.	En los procesos de selección y promoción se contará que al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E2	**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
14.	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.																	
15.	Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.																	
16.	Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.																	
17.	Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E3	**FORMACIÓN**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
18.	Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.																	
19.	Acciones formativas de reciclaje profesional, para quienes se reincorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias o bajas de larga duración.																	
20.	Participación voluntaria de las personas con reducción de jornada en cursos de formación adecuados para su desarrollo profesional.																	
21.	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones.																	
22.	Revisar en la Comisión de Seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.																	
23.	Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del Plan de Formación.																	
24.	Difundir el Plan de Formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.																	
25.	Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.																	
26.	Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.																	
27.	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el Plan de Formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E4	**PROMOCIÓN PROFESIONAL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
28.	Aplicar sistemas objetivos de promoción profesional.																	
29.	Acción positiva mediante la cual ante mismo mérito y capacidad en un proceso de promoción se dará preferencia a las mujeres.																	
30.	Documentar los criterios de promoción para cada puesto vacante, asegurándose de que no tengan integrados sesgos de género.																	
31.	Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas se dan a conocer entre los departamentos o áreas funcionales relacionados con la posición vacante.																	
32.	Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.																	
33.	Que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no sean un impedimento para la promoción profesional.																	
34.	Priorizar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.																	
35.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.																	
36.	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.																	
37.	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E5	**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
38.	Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo.																	
39.	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.																	
40.	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.																	
41.	Informe anual de esta área.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E6	**CONDICIONES DE TRABAJO**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
42.	Ayuda económica para el personal que tiene personas a su cargo que acrediten discapacidad física, psíquica y/o sensorial.																	
43.	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, para facilitar la futura incorporación de mujeres.																	
44.	La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.																	
45.	Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E7	**SALUD LABORAL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
46.	Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.																	
47.	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.																	
48.	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de Seguimiento																	
49.	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.																	
50.	Realizar un estudio sobre salud laboral y sexo.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E8	**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
51.	Cumplir los derechos de conciliación a las parejas de hecho (LO 5/2023, ley de familias).																	
52.	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.																	
53.	Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes hasta primer grado, siempre que sea posible y haya una vacante.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E8	**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
54.	Reservar el puesto de trabajo durante 24 meses de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).																	
55.	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.																	
56.	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																	
57.	Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar (LO 5/2023, ley de familias).																	
58.	En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno.																	
59.	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.																	
60.	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, siempre que exista una vacante disponible.																	
61.	Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).																	
62.	La acumulación de lactancia se mejorará en 1 día más de los que marca la norma y acuerdos de convenios.																	
63.	Unificar lactancia y vacaciones tras el permiso por nacimiento, siempre que sea viable.																	
64.	Mejoras de excedencias por guarda legal o cuidados de personas dependientes.																	
65.	Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.																	
66.	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.																	
67.	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios, cuando éstas coincidan en horario de trabajo, de las y los menores a lo largo de la enseñanza obligatoria, estableciendo un máximo de dos por curso escolar.																	
68.	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a familiares a cargo o dependientes y para 1º y 2º grado de consanguinidad con circunstancias excepcionales (tratamiento oncológico,...) con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E9	**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
69.	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.																	
70.	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.																	
71.	Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E10	**RETRIBUCIONES**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
72.	Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.																	
73.	Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.																	
74.	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios.																	
75.	En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E11	**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
76.	Seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.																	
77.	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	
78.	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.																	
79.	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.																	
80.	Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.																	
81.	Las ausencias o faltas de puntualbuenoidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E12	**DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**	**4T**	**1T**	**2T**	**3T**
82.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.																	
83.	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de segundad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.																	
84.	Incrementar durante la vigencia del plan la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.																	
85.	La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa.																	
86.	La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo, siempre que siga desarrollando funciones en la misma categoría.																	
87.	Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.																	
88.	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.																	
89.	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.																	
90.	Aprobación anual de una bolsa económica para la atención de necesidades derivadas de la condición de víctimas de violencia de género.																	
91.	A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2024		2025				2026				2027				2028		
E13	**COMUNICACIÓN E IMAGEN**	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
92.	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 del lenguaje e imágenes no sexistas.																	
93.	Realizar y difundir una Guía de lenguaje incluso y difusión externa e interna.																	
94.	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.																	
95.	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																	
96.	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																	
97.	Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																	
98.	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.																	
99.	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.																	
100.	Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.																	
101.	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.																	
102.	Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.																	
103.	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.																	
104.	Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.																	
105.	Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.																	

13.
MEDIOS Y RECURSOS

CONTENUR S.L. se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.

RECURSOS ECONÓMICOS

ÁREA DE INTERVENCIÓN	IMPORTE
Responsable de Igualdad	10.400,00 €
Proceso de selección y contratación	5.600,00 €
Formación	23.600,00 €
Promoción profesional	5.600,00 €
Condiciones de trabajo	13.800,00 €
Salud laboral	2.200,00 €
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	12.000,00 €
Infrarrepresentación femenina	600,00 €
Retribuciones	12.000,00 €
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	10.000,00 €
Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género	4.000,00 €
Comunicación e imagen	5.200,00 €
Presupuesto 20/09/2024 a 19/09/2028	**105.000,00 €**

14.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.** se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
    - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
    - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
    - Cuantitativos y cualitativos.
    - Comparables en el tiempo.
    - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
    - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
    - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
    - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
    - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del Plan de Igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la Comisión de Seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
d. 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 revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

EVALUACIÓN DE PROCESO

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de Recursos Humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, **una intermedia y otra final.**

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, Recursos Humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del segundo Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

15.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad estará formado por 10 personas, 5 en representación de la empresa y 5 en representación de las personas trabajadoras:

De una parte, como representación empresarial:

- Cristina Linares Pérez, Dpto. Recursos Humanos
- David Fernández Gil, Dirección Dpto. Recursos Humanos
- Elizabeth Tejada Mesa, Dpto. Recursos Humanos
- Patricia Martín Junco, Dpto. Recursos Humanos
- Javier Crespo Moreno, Técnico PRL

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- Jonathan Fernández Morán, por CCOO Hábitat
- Juan Carlos Brotón Mayo, por UGT SP
- Rafael Iniesta Moraleda, por UGT FICA
- Juan Carlos Morago Mora, por Solidaridad
- Raquel Hijosa Carracedo, por CCOO Hábitat

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Igualdad.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Igualdad, que se encargará de aprobar la elección de sustitución en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO

REUNIONES

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

QUORUM

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

ACTAS

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

CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

16.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El III Plan de Igualdad de **CONTENUR S.L.** se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones 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.
- 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.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.
- 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.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO

En cualquiera de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas

17.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad **CONTENUR S.L.**, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Getafe a 20 de Septiembre de 2024

En representación de la Empresa:

David Fernández Gil, Dirección Dpto. Recursos Humanos

Cristina Linares Pérez, Dpto. Recursos Humanos

Javier Crespo Moreno, Técnico PRL

Esther da Veiga Mejía, Directora Financiera

Susana Díez De Vega, Directora de Marketing

Patricia Martín Junco, Dpto. Recursos Humanos

Lara Carrasco Collado, Técnica PRL

Elizabeth Tejada Mesa, Dpto. Recursos Humanos

En representación de las personas trabajadoras:

Jonathan Fernández Morán, por CCOO Hábitat

Juan Carlos Morago Mora, por Solidaridad

Juan Carlos González Sánchez, por UGT FICA

Rafael Iniesta Moraleda, por UGT FICA

Sergio López Mateu, por CCOO Industria

Juan Carlos Brotón Mayo, por UGT SP

Raquel Hijosa Carracedo, por CCOO Hábitat

Eduardo Montserrat Rodrigo, UGT FICA

CONTENUR