

**PLAN DE IGUALDAD
PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DE LA EMPRESA
URANSA MANTENIMIENTO INTEGRAL S.L.**

SUMARIO DEL PLAN	
INTRODUCCIÓN	pág. 3
1. DECLARACIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA	pág. 5
2. AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN	pág. 6
3. PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN	pág. 6
4. VIGENCIA DEL PLAN	pág. 7
5. MEDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN Y SU SEGUIMIENTO	pág. 7
6. MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	pág. 9
7. RESUMEN DEL CALENDARIO DE ACTUACIÓN Y PRIORIDADES EN LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS	pág. 37
8. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	pág. 39
9. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	pág. 42
10. MODIFICACIÓN DEL PLAN Y SOLUCIÓN DE DESACUERDOS	pág. 42
ANEXOS	pág. 43
1. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	
2. Diagnóstico del Plan y auditoria retributiva	

INTRODUCCIÓN

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico cualitativo y cuantitativo que, como paso previo obligatorio, precede a la elaboración de este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, especialmente el RD 901/2020, la empresa pretende imPlantar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. En definitiva, se pretende fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de la empresa URANSA MANTENIMIENTO INTEGRAL S.L.

Siguiendo lo analizado en el diagnóstico cualitativo y cuantitativo, las acciones de este Plan de Igualdad, se van a centrar en las siguientes áreas de actuación que se concretan como apartados del Plan:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Medidas para las mujeres víctimas de violencia de género y otras cuestiones, incluyendo lenguaje inclusivo.

Además el Plan contiene los sistemas de seguimiento procedentes y cuantos otros elementos permiten la identificación de su ámbito aplicativo, partes que lo convienen, y demás elementos relevantes, sin olvidar que, conforme al Decreto 133/2007, de 27

de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, en aras de conseguir el visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, estos Planes tendrán que contener: **Ámbito de aplicación. Partes suscriptoras del Plan. Vigencia,** indicando fecha de puesta en aplicación. **Medios y recursos para su puesta en marcha y Sistemas de evaluación y seguimiento.**

Pues bien, también a todo esto último se hace mención expresa en cuanto sigue.

Al amparo de toda la normativas se diseña, negocia y acuerda, el Plan de Igualdad de la empresa con el contenido específico que se detalla a continuación.

1. DECLARACIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

De conformidad con el marco normativo expuesto, la empresa URANSA MANTENIMIENTO INTEGRAL S.L. (en lo sucesivo la empresa), de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implanta este Plan de Igualdad con el fin de que en su ámbito mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El Plan de Igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en su seno.

En concreto, se pretende con su adopción subrayar el compromiso de la empresa con todas las trabajadoras y trabajadores respecto a la garantía de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción; la coherencia de la empresa con la igualdad retributiva; la necesidad de garantizar una conciliación desde la corresponsabilidad; así como el compromiso de la empresa con la prevención y erradicación de los riesgos psicosociales, en general; y la violencia en el trabajo y el acoso en particular.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se adopten a toda la Plantilla de la empresa. Además, se proyectará una imagen de la empresa acorde con ese principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La empresa adopta el presente Plan de Igualdad para que el conjunto de principios que rigen en su gestión diaria se traduzcan en pautas que rijan el comportamiento de las personas que integran la organización y orienten todos los procesos que definen las formas de trabajar en la compañía.

De acuerdo con lo anterior, se adopta el presente Plan de Igualdad que se inicia con este compromiso de la empresa para trabajar en favor de la igualdad real y de oportunidades entre mujeres y hombres en sus dependencias.

2. AMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación la empresa, en todos sus centros, y se aplica, en consecuencia, a toda la Plantilla de la empresa.

La empresa tiene su sede en Valencia y Y cuenta con centros de trabajo en las siguientes ubicaciones:

- CEIP LES ARTS
- VALENCIA ARENA
- MERCADONA MASSANASSA
- MERCADONA UTIEL
- MERCADONA ALBORAYA
- MERCADONA PARC SAGUNT EDIFICIO
- MERCADONA PARC SAGUNT OBRA
- PALACIO VALERIOLA FASE A
- PALACIO VALERIOLA FASE B
- PALACIO VALERIOLA FASE C
- PALACIO VALERIOLA OFICINAS
- SAICA PATERNA

Todos ellos y cualquier otro que se pudiera abrir por la empresa durante la vigencia de este Plan de Igualdad, quedarán afectados por el mismo.

Como todos ellos se entienden afectados por el Plan, este será además su ámbito geográfico.

3. PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN

Este es un Plan de Igualdad que se implanta en la empresa negociado entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras en los términos fijados en los arts. 45 y 46 LOI y el RD 901/2020.

En efecto, se trata de un Plan de igualdad que se adopta en aplicación y con la base jurídica de los arts. 45 y 46 LOI que prevén respectivamente la obligación empresarial de respetar la igualdad de género mediante la negociación e implantación de un Plan de Igualdad, así como la previa y preceptiva negociación del diagnóstico cuantitativo y

cualitativo de la realidad de la empresa en los términos del art. 46 LOI y normativa de desarrollo.

Al carecer de representantes de los trabajadores elegidos por estos, y conforme al RD 901/2020, la empresa convocó a los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa – construcción - y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, conforme al art. 5.3 de la citada norma.

En el plazo establecido para ello contestaron manifestando su intención de participar en la negociación la organización sindical Unión General de Trabajadores (UGT)

Con ellas se constituyó la comisión negociadora que acordó el diagnóstico y acuerda el presente Plan de Igualdad.

4. VIGENCIA DEL PLAN

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del día siguiente de su firma entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

A efectos de poder obtener el visado positivo por parte de la Generalitat Valenciana en aplicación del Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana se hace constar que la firma se produce el día 23 de junio de 2022.

5. MEDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN Y SU SEGUIMIENTO

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación del presente Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar cuantos recursos y medios sean necesarios para ello, en especial:


- a) Participará activamente en la composición del órgano de control y seguimiento
- b) Facilitará el lugar adecuado para celebrar las reuniones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- c) Asumirá el gasto de material y recursos precisos para garantizar las reuniones de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

d) Aportará la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Asimismo, correrán a cuenta de la empresa los gastos derivados del funcionamiento del órgano de control y seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo facilitar la empresa los recursos y medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente del mismo.

6.MEDIDAS ESPECÍFICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

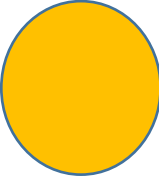
A.1.)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Proceso de selección y contratación 1) Proceso de selección
OBJETIVO A CONSEGUIR	Garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en las ofertas de empleo y en el proceso de selección en la empresa.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No se han detectado situaciones de desigualdad.</p> <p>La Plantilla de la empresa es casi enteramente masculina. Es una situación habitual en el sector.</p> <p>Normalmente las mujeres no concurren a las ofertas de empleo de la empresa.</p> <p>La Fundación Laboral de la Construcción está promoviendo iniciativas para incentivar a las mujeres a trabajar en el sector.</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<p>Medidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las ofertas de empleo de la empresa no contendrán requisitos que pudiesen ser constitutivos de discriminación directa o indirectamente. Tampoco podrán favorecer la segregación de género, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo 2. La persona responsable del proceso de selección deberá remitir a la Comisión de Evaluación y Seguimiento anualmente los requisitos de los procesos de selección que se han producido para comprobación de cuanto se acuerda.

	<p>3. Si el proceso selectivo incluye algún tipo de cuestionario o entrevista personal se eliminará cualquier pregunta o cuestión prohibida que no se deban realizar, y especialmente no se realizarán preguntas sobre temas personales, sino exclusivamente profesionales y en orden a conocer la formación y experiencia de la persona candidata-</p> <p>4. Si el proceso selectivo incluyese algún tipo de baremo o similar, el criterio de desempate será siempre el de otorgar preferencia a la mujer en puestos o grupos profesionales en los que se encuentra infrarrepresentada</p> <p>5. Todas las personas que participen en la selección de personal deberán recibir formación e información suficiente sobre estas medidas y en materia de igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>6. La empresa anualmente, o en el periodo inferior que decida el órgano de seguimiento, solicitará a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), información sobre posibles mujeres que puedan trabajar en el sector y ámbito geográfico de la empresa para tenerles en cuenta en las futuras contrataciones.</p> <p>Plazo actuación:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inmediato a la firma del Plan2. Inmediato y la información anual3. Inmediato a la firma del Plan.4. Inmediato a la firma del Plan5. En el primer año de vigencia del Plan.
--	---

	<p>6. Anualmente, la primera ocasión en septiembre de 2022 y posteriormente en los dos primeros meses de cada año o con la periodicidad que decida el órgano de seguimiento.</p> <p>Todas estas medidas estarán vigentes a lo largo de la vigencia del Plan.</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsables de recursos humanos, y la Comisión de seguimiento en cuanto a la revisión de la información y periodicidad de la solicitud de información a la FLC.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las ofertas de empleo que se hayan producido y número de hombres y mujeres que se han presentado a las mismas - Evolución de la Plantilla de la empresa en su composición por sexos, se considerará evolución positiva cuando se detecte que ha crecido el número de mujeres que se presentan a las ofertas de empleo y el número de mujeres seleccionadas y empleadas en la empresa.


A.2)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Proceso de selección y contratación 2) Contratación
OBJETIVO A CONSEGUIR	Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	No se han detectado situaciones de desigualdad. La Plantilla de la empresa es casi enteramente masculina. Es una situación habitual en el sector. Normalmente las mujeres no concurren a las ofertas de empleo de la empresa
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	Medidas: 1 En los supuestos de procesos selectivos se hará pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo incluyendo una relación porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar en la contratación, las admitidas en el proceso y las que han superado cada una de las pruebas realizadas y las finalmente contratadas. 2. En igualdad de condiciones, siempre que sea posible se contratará a la mujer como género

	<p>infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.</p> <ol style="list-style-type: none">3. Se potenciará la contratación estable – fija - especialmente en la contratación de mujeres.4. Se potenciará la contratación a tiempo completo, especialmente en la contratación de mujeres, en estos casos, la contratación a tiempo parcial se evitará siempre que sea posible. La contratación de mujeres como trabajadoras a distancia se limitará a casos necesarios o a petición de la interesada.5. Deberán analizarse desde una perspectiva de género todos los ceses de mujeres en la empresa para detectar si en los mismos influyen factores que impliquen desigualdad de trato o dificultad para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. <p>Plazo actuación:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inmediato a la firma del Plan2. Inmediato a la firma del Plan.3. Inmediato a la firma del Plan4. Inmediato a la firma del Plan.5. Inmediato a la firma del Plan, en todo caso, se aplica en cada caso de cese de una mujer. <p>Todas estas medidas estarán vigentes a lo largo de la vigencia del Plan.</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsables de recursos humanos</p>
--	--


INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de la evolución de la Plantilla de la empresa en su composición por sexos y de su composición por sexos en cuanto a contratos fijos, temporales y a tiempo parcial y a distancia. - Se considerará evolución positiva cuando mejoren los datos de empleo de la mujer en alguno o todos los aspectos indicados.
--	--

B)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Clasificación profesional
OBJETIVO A CONSEGUIR	Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que pueda concurrir una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No se han detectado situaciones de desigualdad.</p> <p>La Plantilla de la empresa es casi enteramente masculina.</p> <p>La empresa aplica el sistema de clasificación del convenio</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<p>1. Al aplicar el sistema de clasificación profesional derivado del convenio, la empresa se asegurará de que la misma se ajuste a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, de tal modo que se garantice la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.</p> <p>2. En ningún caso la empresa introducirá modificaciones o subdivisiones en el sistema de clasificación del convenio, sin analizar su impacto de género, a cuyo efecto deberán ser sometidas a</p>

	<p>informe de la comisión de seguimiento del Plan. Si este fuese desfavorable se revisarán los aspectos necesarios para superar las objeciones Planteadas.</p> <p>Plazo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato desde la vigencia del Plan 2. Inmediato desde la vigencia del Plan <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y persona responsable de la gestión de personas y la Comisión de seguimiento en cuanto a la emisión de informes</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolución de la Plantilla de la empresa y posible incremento de la presencia de mujeres. - Diversificación de las mujeres a lo largo de la escala jerárquica de grupos profesionales. - Informes emitidos ante solicitudes empresariales de alteraciones en el sistema de clasificación - Datos derivados de la auditoría retributiva.


c)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Formación
OBJETIVO A CONSEGUIR	Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la empresa.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	Plantilla casi enteramente masculina No se han detectado discriminaciones
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se asegurará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la Plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo. 2. Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género. 3. Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se

	<p>reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.</p> <p>4. En el primer año de vigencia del plan se ofrecerá un curso breve (en torno a 5 horas de formación), en materia de igualdad y acoso para personas que intervengan en la selección, mandos, encargados y personal. Este curso se repetirá en años sucesivos si el órgano de seguimiento lo considera necesario-</p> <p>Plazo actuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato a la firma del Plan 2. Inmediato a la firma del Plan 3. Inmediato a la firma del Plan. 4. Desde la firma del plan y hasta el final del primer año de vigencia del plan. En años sucesivos si así lo acuerda el órgano de seguimiento del plan. <p>Todas estas medidas estarán vigentes a lo largo de la vigencia del Plan.</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsables de recursos humanos y en su caso responsables de formación órgano de seguimiento del plan en cuanto, especialmente, al curso en materia de igualdad y acoso.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<p>- Número de mujeres que han participado en cursos de formación</p> <p>- Número de personas que participen en los cursos y hayan tenido la condición de madres y padres que se hayan reincorporado de un permiso, licencia o</p>


	<p>excedencia por tal motivo, o de personas que se hayan reincorporado de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.</p> <ul style="list-style-type: none">- Horario de los cursos formativos en relación con su inclusión dentro de la jornada laboral ordinaria.- Grado de participación en el curso sobre igualdad y acoso.
--	--

D)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Promoción Profesional
OBJETIVO A CONSEGUIR	Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la empresa, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	No se han detectado discriminaciones Plantilla casi exclusivamente masculina
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se revisarán desde la perspectiva de la discriminación directa, indirecta y social los requisitos que condicionan o puedan establecerse y condicionen la promoción profesional y su impacto de género. 2. Se adoptarán las medidas necesarias para que en los procesos de promoción profesional las suspensiones de contratos, reducciones de jornada, excedencias y permisos relacionados con la conciliación computen como tiempo de trabajo a fin de no generar un impacto negativo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 3. En caso de baremos y/o entrevistas para los procesos de promoción se adoptarán las mismas

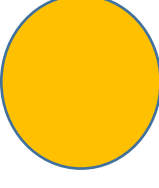
	<p>medidas contempladas para la selección y el criterio de desempate en favor de la mujer en puestos o grupos en los que esté infrarrepresentada</p> <p>4. La empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento del Plan de las promociones producidas, procedimientos seguidos para las mismas, número de mujeres y hombres que han optado a la promoción y número de mujeres y hombres promocionados con especificación del puesto al que han sido promocionados.</p> <p>Plazo actuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato a la firma del Plan. 2. Inmediato a la firma del Plan-. 3. Inmediato a la firma del Plan. 4. Anualmente desde la firma del Plan <p>Todas estas medidas estarán vigentes a lo largo de la vigencia del Plan.</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsables de recursos humanos. Comisión de seguimiento en cuanto a la valoración de la información.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<p>- Número de mujeres que hayan promocionado valorando el total de las promociones producidas</p> <p>- En el supuesto de concurrencia competitiva, mujeres que se han presentado, que han superado las distintas fases y que finalmente han obtenido la promoción, detallando siempre la proporción entre mujeres y hombres.</p>

E)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Condiciones de trabajo (en su caso valoración de puestos derivada de la auditoría retributiva)
OBJETIVO A CONSEGUIR	Conseguir la inexistencia de discriminaciones entre mujeres y hombre en las condiciones de trabajo y una valoración igualitaria de los puestos de trabajo
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No hay problemas de desigualdad en las condiciones de trabajo, incluida la valoración de puestos (salario por trabajo de igual valor) como consecuencia de la escasa presencia de mujeres en la empresa.</p> <p>La empresa aplica en general el convenio sectorial</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se revisará periódicamente la relación entre puestos de trabajo y retribuciones para garantizar que se retribuyen de forma igual trabajos del mismo valor, tomando en cuenta a este efecto los datos de la auditoría retributiva que se acompaña. 2. Se incorporará la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación empresarial relativa a las condiciones de trabajo y en especial en lo referente a tiempo de trabajo y horarios. 3. Se analizarán desde la perspectiva de género las medidas preventivas sobre riesgos laborales para garantizar que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de las


	<p>personas trabajadoras y atiendan la situación específica que puedan presentar las mujeres.</p> <p>Plazos de actuación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desde la vigencia del Plan y revisión, al menos anual, en el seguimiento y cuando se modifique la auditora retributiva o el plan de prevención de riesgos laborales. 2. Inmediato desde la aprobación del Plan, 3. Inicialmente en el plazo de 3 meses desde la aprobación del presente Plan y posteriormente cuando se produzcan modificaciones en el plan de prevención de riesgos laborales. <p>Todas estas medidas estarán vigentes a lo largo de la vigencia del Plan.</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsables de recursos humanos. Responsables de seguridad y salud laboral en cuanto a las medidas en relación con la prevención de riesgos laborales. Comisión de seguimiento en cuanto a la valoración de la información y evolución de los datos de la auditoría retributiva.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolución de los datos de la auditoría retributiva - Bajas por IT y AT de mujeres y sus causas - Reclamaciones por discriminación o desigualdad en las condiciones de trabajo - Medidas igualatorias adoptadas por la dirección de la empresa en las condiciones de trabajo.

F)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
OBJETIVO A CONSEGUIR	Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No se utilizan. Prácticamente no hay solicitudes.</p> <p>Plantilla esencialmente masculina.</p> <p>No se aprecian prácticas discriminatorias</p> <p>Puede ser que no se hayan necesitado y la empresa no puede obligar pero cabe pensar en mayor información que incentive el uso corresponsable</p> <p>No es una situación ideal pero puede tener explicación objetiva y no es imputable a la empresa</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará una campaña inicial genérica de sensibilización e información, explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres. Periódicamente se actualizará la información y sensibilización. 2. Se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino. A este

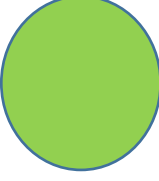
	<p>efecto todos los mandos de la empresa recibirán instrucciones para no obstaculizar el ejercicio corresponsable de estos derechos.</p> <p>3. La empresa aceptará las solicitudes de medidas de conciliación previstas legal o convencionalmente, salvo causa especialmente grave, en cuyo caso deberá explicar la causa a la persona afectada y ofrecerle alternativas razonables.</p> <p>4. La empresa informará anualmente a la comisión de seguimiento de las medias de conciliación solicitadas, desagregando por sexos las peticiones, así como de las resoluciones adoptadas.</p> <p>Plazos de actuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el plazo de tres meses desde la firma del Plan (campaña inicial) y actualización al menos una vez durante la vigencia del Plan. 2. Inmediato desde la vigencia del Plan. 3. Inmediato desde la vigencia del Plan. 4. Anualmente desde la vigencia del Plan <p>Estructuras responsables de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y responsable de la gestión de personas. La totalidad de mandos de la empresa y la comisión de seguimiento en cuanto a la revisión de la información suministrada por la empresa.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<p>- Medidas de conciliación solicitadas</p> <p>- Resoluciones adoptadas por la empresa sobre las solicitudes presentadas</p>

G)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Infrarrepresentación femenina.
OBJETIVO A CONSEGUIR	Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	Inexistencia de mujeres en la Plantilla No hay prácticas discriminatorias que se aprecien ni infrarrepresentación como consecuencia de que en la Plantilla no hay un porcentaje apreciable de mujeres
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad. 2. En las mesas de toma de decisiones, comisiones de selección y demás órganos con influencia en la toma de decisiones sobre condiciones de trabajo, se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y

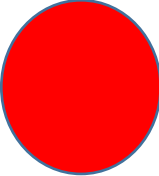
	<p>hombres, en la medida que su presencia en la Plantilla de la empresa lo permita.</p> <p>Plazos de actuación;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato desde la vigencia del Plan 2. Inmediato desde la vigencia del Plan peor en atención al crecimiento de mujeres en la Plantilla <p>Ambas medidas estarán vigentes mientras lo esté el Plan</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y personas encargadas de la gestión de personas en la empresa</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<p>- Presencia de mujeres en los diferentes niveles de la empresa</p> <p>- Presencia de mujeres en los diferentes órganos, comisiones y estructuras con facultades en las condiciones de trabajo, selección de personas y demás elementos que influyen en las relaciones laborales</p>

H)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Retribuciones.
OBJETIVO A CONSEGUIR	Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de discriminación salarial por razón de género
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No hay problemas de desigualdad en la retribución como consecuencia de la escasa presencia de mujeres en la empresa.</p> <p>Situación habitual en el sector</p> <p>No se aprecian prácticas discriminatorias</p> <p>La empresa aplica las retribuciones según el convenio aplicable.</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar la auditora retributiva en los términos legales (ante cualquier cambio importante). 2. Analizar desde la perspectiva de género cualquier cambio que pueda implantarse por la dirección de la empresa en su política retributiva, informando anualmente a la comisión de seguimiento de esas modificaciones, con indicación del número de mujeres y hombres afectados por las mismas. <p>Plazos de actuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato desde la vigencia del Plan y cuando deba revisarse la auditoria retributiva. 2. Inmediato desde la vigencia del Plan y anual desde la misma en cuanto a la información a la comisión de seguimiento.

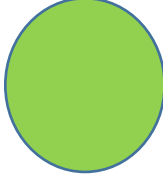
	<p>Estructuras responsables de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y persona responsable de la gestión de personas. La comisión de seguimiento en cuanto a la revisión de la información.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Datos de la auditoria retributiva - Evolución de los salarios en la empresa - Informes suministrados por la empresa sobre cambios en su política retributiva.
<p>PLAN DE ACTUACIÓN DERIVADO DE LA AUDITORÍA SALARIAL</p>	<p>Los resultados de la valoración de puestos y su comparación con las retribuciones no evidencian práctica de desigualdad retributiva que deba ser corregida, en consecuencia conducen al siguiente plan de actuación.</p> <p>Al no haberse encontrado desigualdades como consecuencia de la masculinización de la plantilla, no procede adoptar más actuaciones que la de vigilancia a través del órgano de seguimiento del plan de que la situación retributiva se mantiene sin discriminaciones y ello con independencia de las actuaciones que quepan para incrementar la presencia de mujeres en la plantilla de la empresa.</p>

I)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVO A CONSEGUIR	Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Elaborar un protocolo de prevención del acoso de aplicación en la empresa.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No existe protocolo de acoso sexual (se elabora en el marco de este Plan)</p> <p>No ha habido conflictos, quejas o denuncias o demandas en la materia</p> <p>No se detectan extinciones contractuales relacionadas con el acoso</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se aplicará el protocolo que figura como anexo (lo que motivará una vez aprobado y entrado en vigencia que el diagnóstico pase a verde) 2. La empresa informará a toda la Plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo 3. Se garantizará por la empresa todo lo necesario para el eficaz funcionamiento del protocolo anexo <p>Plazos de actuación: 1, 2 y 3, Inmediatamente después de la aprobación del Plan</p>


	<p>Las medidas estarán en vigor mientras lo esté el Plan y la información sobre el protocolo se reiterará, al menos otra vez durante la vigencia del Plan</p> <p>Estructura responsable de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y persona responsable de la gestión de personal y en su caso, persona en que esta delegue las funciones de gestionar las quejas en la materia.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas recibidas en materia de acoso sexual o por razón de sexo - Actuaciones realizadas en el marco del protocolo anexo en la materia y decisiones sobre ellas adoptadas por la empresa y en su caso actuaciones de seguimiento producidas - Denuncias o demandas judiciales producidas en relación con situaciones de acoso sexual o por razón de sexo - Extinciones de contratos que se hayan producido relacionadas con el acoso sexual o por razón de sexo

J.1)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Medidas para las mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVO A CONSEGUIR	Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la empresa que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	No se detectan Escasa presencia de mujeres en la empresa
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. La empresa facilitará su uso. 2. La empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo, la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible o de otras formas que se puedan utilizar en la empresa. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género 3. Se facilitará el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la

	<p>relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante el plazo legalmente previsto.</p> <p>4. La empresa se compromete a tramitar de forma ágil y preferente las medidas de protección frente a estas víctimas de violencia de género en aras de facilitar una tutela y protección íntegra de las víctimas, incluso accediendo a cualquier medida cuando sea posible atenderla sin perturbar las necesidades de funcionamiento empresarial.</p> <p>5. La empresa incentivará a los trabajadores para que se formen en materia de violencia de género, e incluso si hubiese solicitudes de los mismos organizará una sesión informativa sobre la cuestión o facilitará medios alternativos de información.</p> <p>Plazos de actuación:</p> <p>1, 2, 3 y 4. Inmediatos desde la vigencia del Plan y cada vez que se soliciten medidas por las personas afectadas. 5. En los dos meses siguientes a las solicitudes que se puedan efectuar. Las medidas estarán en vigor durante toda la vigencia del Plan.</p> <p>Estructuras responsables de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y persona responsable de la gestión de personas.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<p>- Medidas solicitadas</p> <p>- Resoluciones de la empresa adoptadas en relación con las solicitudes en la materia</p> <p>- Extinciones contractuales de personas víctimas de violencia de género</p>

J.2.)

ITEM (DESCRIPCIÓN)	Otras cuestiones, incluyendo lenguaje inclusivo y medidas sobre otros aspectos puestos de relieve por el diagnóstico de situación
OBJETIVO A CONSEGUIR	<p>Promover la igualdad en todos los aspectos y condiciones de trabajo</p> <p>Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía</p>
ELEMENTOS RELEVANTES QUE SE DESPRENDEN DEL DIAGNÓSTICO POSIBLES SITUACIONES DE DESIGUALDAD, CAUSAS Y POSIBLES EXPLICACIONES DE LAS MISMAS	<p>No se han detectado, sin perjuicio de alguna posibilidad de mejora a analizar en el plan en orden a la comunicación,</p> <p>No se detectan problemas a corregir</p>
CALIFICACIÓN GRÁFICA DEL ITEM EN EL DIAGNÓSTICO	
MEDIDAS A ADOPTAR NUMERADAS Y EN SU CASO CON INDICACIÓN DE PLAZO DE ADOPCIÓN, VIGENCIA DE LA MEDIDA Y PERSONA O1. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA RESPONSABLE DE LA MEDIDA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se divulgará y difundirá el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa para el pleno conocimiento de su personal. 2. Se promoverán acciones de sensibilización dirigidas a los mandos de la empresa y a toda la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres 3. Se vigilará el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en todas las comunicaciones y ámbitos de la empresa.

	<p>Plazos de actuación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inmediato desde la aprobación del Plan y como máximo en 30 días desde la misma. 2. En tres meses desde la adopción del Plan. 3. Inmediato desde la adopción del Plan. <p>Estructuras responsables de la adopción de las medidas:</p> <p>Dirección de la empresa y persona responsable de la gestión de personas. Responsables de la comunicación y publicidad de la empresa.</p> <p>En la campaña de difusión del Pla es responsable también la Comisión de Seguimiento.</p>
<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO QUE SE CONSIDERARÁN PARA COMPROBAR LA EVOLUCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las comunicaciones realizadas por la empresa. - Actos de divulgación del Plan de Igualdad y de sensibilización en la materia. - Quejas recibidas por situaciones de desigualda

7. RESUMEN DEL CALENDARIO DE ACTUACIÓN Y PRIORIDADES EN LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS ACORDADAS

En cada una de las medidas se han ido indicando los plazos para su adopción y a ellos debe estarse, derivando del mismo el orden y secuencia que las partes han pactado y que constituyen los criterios en orden a la prioridad que debe darse a cada una de las actuaciones.

En todo caso las partes acuerdan que hay unas actuaciones generales que son de la máxima prioridad y que deben tener carácter urgente y prioritario sobre cualquier otra; estas son las siguientes: difusión del plan de igualdad, implantación del protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y difusión del mismo entre toda la plantilla.

Entre las medidas concretas, lógicamente, atendiendo a los plazos pactados en la calendarización tienen prioridad todas las que se han contemplado como de aplicación inmediata tras la aprobación del plan, y aunque todas ellas son igualmente prioritarias las partes acuerdan que son de la máxima prioridad y deben gozar de total preferencia las que afectan a la selección y contratación, a la vista de la masculinización de la plantilla de la empresa que, aunque ya se dijo que es propia del sector y se produce sin responsabilidad de la empresa, es prioritario intentar corregir en cuanto fuese posible. En atención a lo anterior, el orden de prioridades en las medidas se ajustaría al siguiente esquema:

RESUMEN DEL ORDEN DE PRIORIDAD EN LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS

ORDEN DE PRIORIDAD	MEDIDAS
PRIORITARIAS	<p>Todas las medidas que se han de aplicar en un plazo inmediato a la aprobación del Plan de Igualdad, según lo determinado en el listado de medidas concretas; entre ellas se consideran de la máxima prioridad las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difusión del Plan de Igualdad - Implantación y difusión entre la plantilla del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo - Medidas en materia de selección y contratación cuyo plazo de implantación se ha establecido como inmediato a la aprobación del Plan. - Solicitud de información a la FLC sobre posibilidad de mujeres a emplear.
NO PRIORITARIAS	<p>Las restantes medidas para las que se ha pactado un plazo de actuación posterior a la aprobación del Plan. Estas medidas se deben aplicar en el plazo previsto en el listado sobre medidas concretas, siendo ese plazo el que fija su orden de implantación y por tanto de prioridad.</p>
DIFERIDAS	<p>Se entiende diferidas a momentos posteriores las actuaciones que se deriven de la necesidad de modificación o rectificación del Plan de igualdad.</p> <p>En la medida que esas medidas puedan ser acordadas por la Comisión de Seguimiento del Plan se implantarán en los términos y con el orden de prioridad que la misma decida.</p> <p>Si esas medidas debieran adoptarse conforme a lo pactado por la Comisión Negociadora del Plan, se</p>

	implantarán en los términos y con el orden de prioridad que la misma acuerde.
--	---

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El art. 46 LOI prevé la necesidad de que los Planes de igualdad contemplen unos “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”, independiente de la obligación prevista para el empresario en el art. 47 LOI, en el sentido de informar a la representación legal de las personas trabajadoras (o a las propias personas trabajadoras) del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las competencias que pueda tener asignadas en ese sentido la comisión paritaria del convenio aplicable y sin perjuicio también de que el sistema de seguimiento al que se refiere el art. 46 LOI puede adoptarse otorgando competencias a los representantes legales según prevé el art. 47 LOI, siempre y cuando ello sea eficaz para garantizar un seguimiento y evaluación de lo acordado en el Plan de Igualdad.

Por tanto, aunque distintas, son dos obligaciones que pueden concurrir unidas.

El artículo 46.1 segundo párrafo LOI establece que “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Dicha obligación se desarrolla normativamente en el artículo 9 del RD 901/2020.

A esas disposiciones y a sus normas de desarrollo se ajusta cuanto sigue.

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

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en la empresa lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y

evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

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

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de las personas trabajadoras y de la dirección de la empresa.

Por la parte empresarial: 2 representantes de la dirección de la empresa, designados por esta.

Por parte de la representación de los trabajadores la representante de UGT que se indicará y, en su caso, otra persona que ella designe.

COMPOSICIÓN INICIAL DE LA COMISIÓN:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL	REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Dña Carmen Marco Correo electrónico:	Dña Rosa Benítez Morón Correo electrónico: rbenitez@pv.ugt.org
D. Salvador L. Camps Hernandis Correo electrónico: salvacamps@hotmail.com	D. (persona que en su caso designe Dña. Rosa Benítez Correo electrónico:

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- c) Adaptación de las medidas previstas en este Plan a cualquier mejora legal o convencional que pueda adoptarse tras la entrada en vigor del Plan.
- d) Evaluación de las diferentes medidas realizadas y emisión de los informes previstos en las medidas del Plan de Igualdad.
- e) Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas

correctoras. Además en el informe que se corresponda a la mitad de vigencia del Plan, se hará una evaluación amplia de los resultados que se vayan obteniendo, considerándose informe intermedio, y el informe del último año tendrá además la consideración de valoración global constituyendo el informe final, todo ello en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020.

f) Revisión del Plan cuando proceda conforme al artículo 9 del RD 901/2020.

g) Cualquier otra competencia que las partes acuerden en el marco del seguimiento, vigilancia, control, interpretación y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, preferentemente en cada mes de junio con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes y acuerdo de ambas, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la petición de intervención o reunión.

Las partes que constituyen esta Comisión podrán asistir a las reuniones acompañadas de personas expertas/asesoras si así lo consideran necesario, normalmente con un máximo de dos por parte, salvo que se acuerde otra cosa entre las propias partes.

De las reuniones celebradas se levantará la correspondiente acta de la que se dará traslado a todas las personas que integran la Comisión para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

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

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Correrán a cuenta de la empresa los gastos normales de las personas miembros de la comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma y en concreto se asignará un presupuesto para la comisión de (...) Euros del que esta podrá disponer para sus actuaciones.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, cuando sean desarrolladas por personas que trabajen en la empresa serán remuneradas.

9. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.

La comisión de seguimiento del Plan participará en los términos que se acuerden en la campaña inicial de difusión del Plan y controlará que la misma se efectúe en forma adecuada y suficiente.

10. MODIFICACIÓN DEL PLAN Y SOLUCIÓN DE DESACUERDOS

Cuando con motivo de las actuaciones de seguimiento procedan correcciones puntuales o de escasa entidad de las medidas previstas en el Plan que no alteren sustancialmente las mismas o que puedan entenderse cuestiones meramente interpretativas o aplicativas, la Comisión de Seguimiento podrá acordar las mismas.

Cuando deba revisarse globalmente todo el plan o deban introducirse modificaciones importantes que pueda considerarse que alteran sustancialmente el contenido de todo o parte del Plan, dichas modificaciones deberán ser abordadas por una comisión negociadora del Plan constituida conforme a las normas legales y reglamentarias que regulan estos Planes que deberá reunirse en un plazo máximo de 30 días a propuesta de cualquiera de las partes o de la comisión de seguimiento. La solicitud deberá efectuarse por escrito y acompañando en su caso las propuestas de modificación que se consideran pertinentes.

Las partes, con el espíritu de diálogo que preside la adopción de esta Plan en el caso de existencia entre las mismas de cualquier desacuerdo en la interpretación, aplicación, seguimiento o revisión del Plan, intentarán agotar las posibilidades de negociación y si persiste el desacuerdo se someterán obligatoriamente a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, y en su caso, de persistir el desacuerdo podrán acordar el sometimiento al arbitraje del mismo órgano o de cualquier otro órgano o persona que acuerden y que garantice la solución del desacuerdo.

ANEXOS

1. Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

2. Diagnóstico del Plan y auditoría retributiva.

La auditoría ha dado lugar al plan de actuación que se ha incorporado en el plan de igualdad, en el apartado correspondiente y que resulta muy sencillo por la práctica inexistencia de mujeres en la plantilla.

Se hace constar que la auditoría retributiva se ha hecho según el programa recomendado oficialmente en el momento de su realización, valorándose los puestos conforme al mismo, y se ha utilizado por tanto el método del citado programa con arreglo a la siguiente ficha técnica.

METODO UTILIZADO EN LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se ha utilizado la herramienta SVPT aconsejada por el Instituto de la Mujer, adaptada en esta auditoría concreta a la normativa vigente en la actualidad.

Por lo tanto el método utilizado es el que sigue la citada herramienta, esto es un método analítico (cuantitativo), basado en la determinación de factores y subfactores, puntuados progresivamente en atención a su concurrencia en cada puesto de trabajo lo que permite valorar realmente el valor de cada uno y su comparación con la estructura retributiva seguida en la entidad

En la auditoría se han tenido en cuenta a la hora de recoger informaciones relevantes y determinar los factores, subfactores y puntuaciones y la comparación con los salarios, esencialmente los siguientes elementos.

- sistemas de clasificación y factores utilizados en los convenios que pudieran resultar aplicables en la empresa.

- Descripción de puestos y funciones de los mismos que utiliza la empresa, contratada con la realidad actualizada. y con datos objetivos obtenidos de otros documentos existentes en la empresa, como procesos de selección y promoción y evaluaciones de riesgos, que proporcionan información al respecto de los puestos y funciones.

- Retribuciones establecidas en los convenios de aplicación, contrastados con los obrantes en el registro retributivo en vigor.

Se recabó específicamente y se contrastó, información sobre la estructura organizativa de la organización -grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes- y conocimiento sobre cada uno de los puestos de trabajo -características principales, tareas que

desempeña, requisitos para su implementación-; datos desagregados y actualizados de cada una de las personas de la organización, su salario y su puesto de trabajo.

En la valoración de puestos se tuvo en cuenta las características especiales de la entidad y se siguieron las recomendaciones de la guía aplicativa de la herramienta SVPT y las conclusiones que se extraen de la Guía “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), edición vigente, de 2008, especialmente en sus capítulos 3 a 7, así como el anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE12.

Siguiendo las recomendaciones de la Guía de la OIT citada, se han evaluado todos los puestos y se han contrastado y actualizado las descripciones de puestos y tareas y se ha acomodado la ponderación de factores a las recomendadas en la citada guía, con la adaptación lógica y mínima en atención a las características de la entidad auditada.

En atención a todo lo anterior se considera que la valoración de puestos es adecuada y refleja fielmente la situación de la entidad auditada.

NOMBRE
PEÑA
PARREÑO
MANUEL -
NIF
22561034N

Firmado digitalmente por NOMBRE PEÑA PARREÑO MANUEL - NIF 22561034N
Fecha: 2022.06.23 13:23:41 +02'00'

MARIA
DEL
CARMEN|
MARCO|
GOMEZ

Firmado digitalmente por MARIA DEL CARMEN| MARCO|GOMEZ
Fecha: 2022.06.23 13:36:01 +02'00'