

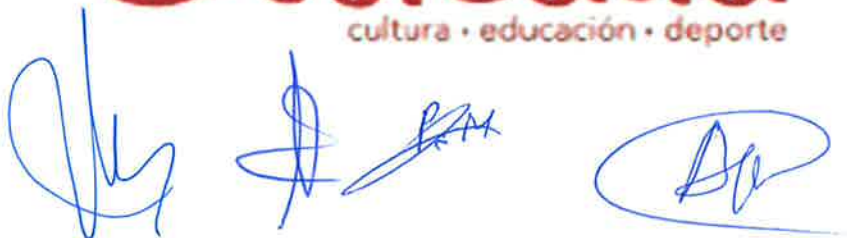
II PLAN DE IGUALDAD

2022/ 2026

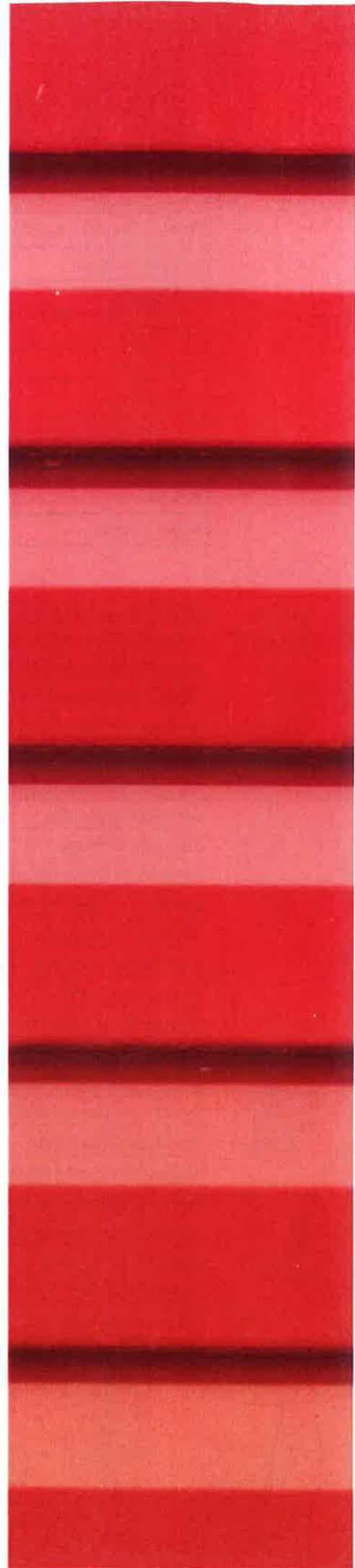


Three blue ink signatures are positioned above a horizontal line. The first signature is on the left, the second is in the middle, and the third is on the right and is larger than the others.

La Sociedad
cultura • educación • deporte



Four blue ink signatures are positioned below the logo. The first is on the left, the second is in the middle, the third is to the right of the second, and the fourth is on the far right and is enclosed in an oval.



| | |
|----------------------|--|
| Denominación social: | Sociedad Regional Educación Cultura y Deportes |
| Forma jurídica: | Sociedad Limitada |
| Dirección: | C/Gamazo s/n. |
| Localidad: | Santander |
| Provincia | Cantabria |
| Código Postal | 39004 |
| Comunidad Autónoma | Cantabria |
| Teléfono: | 942361606 |
| E-mail: | info@srecd.es |
| Página Web: | www.srecd.es |

| NOMBRE CENTRO DE TRABAJO | LOCALIDAD |
|--|------------------------|
| Palacio de Festivales de Cantabria | Santander |
| Museo Marítimo del Cantábrico | Santander |
| Biblioteca Central de Cantabria | Santander |
| Archivo Histórico Provincial de Cantabria | Santander |
| Filmoteca Cantabria | Santander |
| Museo Prehistoria y Arqueología de Cantabria | Santander |
| Almacén Guarnizo | Guarnizo |
| Nave de Gamazo | Santander |
| Palacio de Sobrellano | Comillas |
| Centro de Estudios Lebaniegos | Potes |
| Torre del Infantado | Potes |
| Casona de Tudanca | Tudanca |
| Cueva de Chufín | Riclones |
| Museo de la Naturaleza del Cantábrico | Cabezón de la Sal |
| Arqueosito Cántabro -Romano Camesa-Rebolledo | Camesa |
| Julióbriga Ciudad Romana y Museo Domus | Retortillo |
| Centro de Interpretación del Románico | Villacantid |
| Torre de Pero Niño | San Felices de Buelna |
| Cueva de Hornos de la Peña | San Felices de Buelna |
| Casa de Cultura de Torrelavega | Torrelavega |
| Cueva de las Monedas | Puente Viesgo |
| Cuevas del Castillo | Puente Viesgo |
| Cueva de El Pendo | Camargo |
| Cueva de Cullalvera | Ramales de la Victoria |
| Cueva de Covalanas | Ramales de la Victoria |

Contenido

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| PRINCIPIOS | 6 |
| DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN | 7 |
| ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 7 |
| CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD | 8 |
| COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON LA IGUALDAD | 9 |
| DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD SOCIEDAD REGIONAL DE CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE..... | 10 |
| RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD | 17 |
| OBJETIVOS | 24 |
| MEDIDAS DE IGUALDAD | 25 |
| 1. Selección y Contratación | 26 |
| 2. Clasificación profesional | 31 |
| 3. Formación | 33 |
| 4. Promoción profesional | 36 |
| 5. Condiciones de trabajo | 38 |
| 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 40 |
| 7. Infrarrepresentación femenina | 43 |
| 8. Retribuciones | 44 |
| 9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo | 45 |
| 10. Violencia de género | 48 |
| 11. Salud y género | 51 |
| 12. Comunicación e imagen | 52 |
| CALENDARIO DE ACTUACIONES | 54 |
| MEDIOS Y RECURSOS..... | 58 |
| SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 59 |
| COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 62 |
| PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD | 65 |

INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las empresas 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 II Plan de Igualdad de La Sociedad.

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.

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.

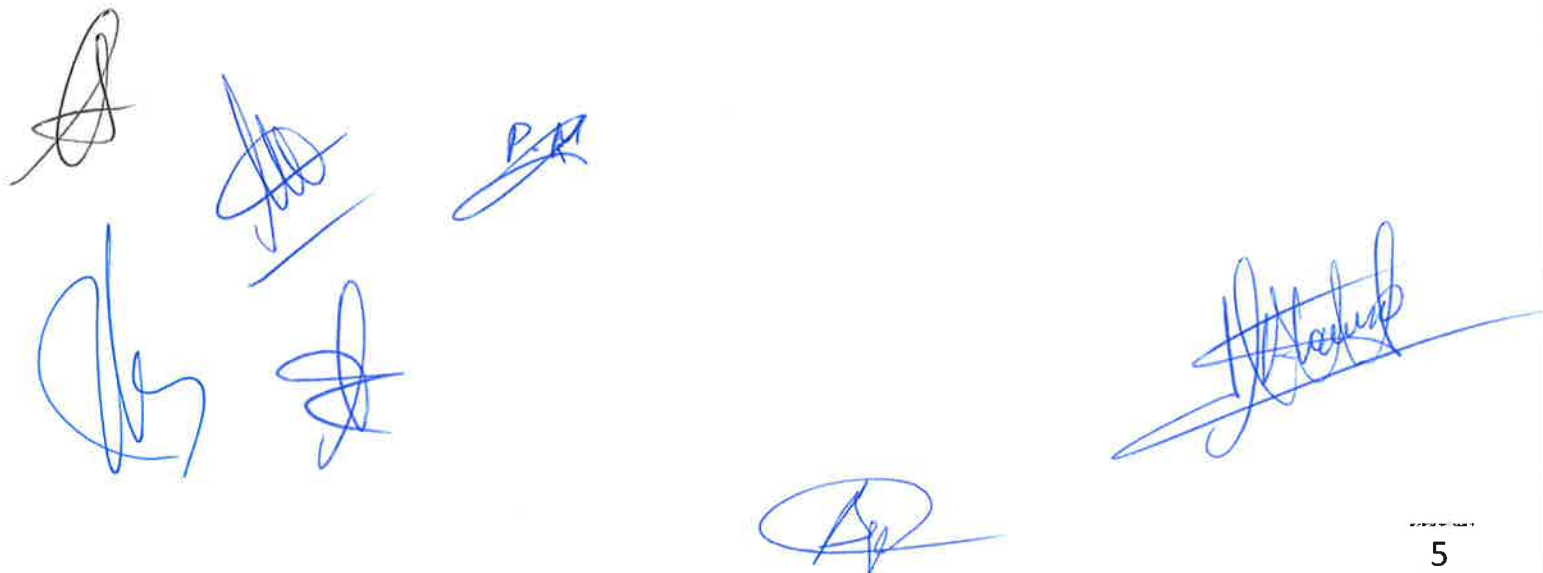
Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

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 II Plan de Igualdad de La Sociedad se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



PRINCIPIOS

El II Plan de Igualdad de La Sociedad 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 ésta, la representación legal de la plantilla 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, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la empresa.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El II Plan de Igualdad de La Sociedad así como el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por 6 personas:

- ❖ 3 en representación de la Empresa
Ana María Abad Gómez
Ana María Gómez Gómez
Rubén Rodríguez Gutiérrez

- ❖ 3 en representación de las personas trabajadoras,
Elena Porras Pérez, por UGT
Ignacio Aja Ortega, por CCOO
Víctor Alonso Fernández, por CCOO

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad 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.

El ámbito territorial es provincial, ya que el centro de trabajo está situado en la provincia de Cantabria.

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 a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 15 de diciembre de 2022 a 14 de diciembre de 2026.

CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

La Sociedad Regional Educación, Cultura y Deporte S.L tiene como objeto social, realizar las tareas técnicas y económicas necesarias para el desarrollo de los programas culturales y deportivos.

Llevando a cabo las actividades que le son encomendadas por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de Cantabria.

Misión es contribuir activamente en el desarrollo de las acciones culturales, de educación y deportivas de la comunidad Autónoma de Cantabria asignadas por la Consejería. Organizando y mejorando los servicios encomendados.

Competencias asignadas se encuentran:

- La organización y producción de eventos culturales y deportivos, de artes escénicas y musicales, las producciones audiovisuales y fotográficas, la gestión de instalaciones culturales, los programas de fomento del libro y la lectura, las producciones editoriales, la difusión del patrimonio histórico y las artes plásticas.
- Fomentar la promoción de pequeñas empresas que contribuyan al desarrollo sostenible de la Comunidad autónoma de Cantabria, en las áreas de actuación de la Sociedad.
- La redacción, actualización y ejecución de planes y programas de desarrollo sostenible de la Comunidad autónoma en las áreas de actuación de la Sociedad.
- La investigación, creación y comercialización de fondos documentales y bibliográficos.



CUEVAS
PREHISTÓRICAS

MUSEOS
de Cantabria



Filmoteca
Cantabria



PALACIO
FESTIVALES
CANTABRIA

CENTROS
CULTURALES
CANTABRIA

COMPROMISO DE LA SOCIEDAD CON LA IGUALDAD

La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte ha renovado en 2021 su compromiso con la igualdad, ya que en 2018 aprobó su primer Plan de Igualdad, y en el periodo actual está en proceso de elaboración del segundo plan de igualdad adaptado a la normativa actual.

SOCIEDAD REGIONAL
EDUCACIÓN, CULTURA Y
DEPORTE

RENOVADO EL
COMPROMISO
CON LA
IGUALDAD

La Sociedad
cultura · educación · deporte

Con el acuerdo para elaborar el **II Plan de Igualdad** en la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte 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

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD SOCIEDAD REGIONAL DE CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE

PLANTILLA POR SEXO

SRECD cuenta con una plantilla de 197 personas, de las cuales el 58% son mujeres y el 42% hombres, tomando como referencia que se considera composición equilibrada a aquella en la que ninguno de los sexos tiene una presencia superior al 60% ni inferior al 40%, se puede afirmar que la composición de la plantilla de SRECD responde a este criterio.

PLANTILLA POR EDAD

La media de edad de la plantilla es de 47,5 años, los hombres tienen una media de edad de 48 años y las mujeres de 47 años. El 41% de la plantilla se encuentra en la franja de 40 a 49 años, solo el 21% de la plantilla tiene menos de 39 años, la distribución de la plantilla apunta dos aspectos importantes, uno que las personas que se integran a la SRECD se mantienen en la empresa, y esto es positivo en cuanto a desarrollo profesional, y por otro lado, se prevé la necesidad de reemplazar personal por jubilación en los próximos años.

Un 14% del personal tiene 60 o más años, 14 mujeres y 13 hombres se encuentran en esta franja de edad.

Tanto en mujeres como en hombres, existe una proporción similar por franjas de edad.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

El 55% de la plantilla tiene una antigüedad de 10 o más años, en esta franja de tiempo de trabajo el 59% de personas son mujeres y un 41% son hombres.

En el otro extremo, el de plantilla con 1 año o menos, existe un 20% de la plantilla, la proporción de mujeres y hombres es de un 58% mujeres y un 43% hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El tipo de contrato de la plantilla analizando estos en función de la incidencia de la temporalidad y la parcialidad y su impacto por sexo, va a posibilitar anticipar la existencia de necesidades, como por ejemplo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En una primera aproximación en cuanto a la duración del contrato, el 74% se producen en modalidades de tipo indefinido y un 26% de duración determinada. La incidencia de la temporalidad es menor en las mujeres (48%) y 52% en los hombres. Los contratos de

tipo temporal se producen en personal en prácticas, por circunstancias de la producción, interinidad, relevo o jubilación parcial.

PLANTILLA POR JORNADA DE CONTRATO

El 82% de las contrataciones son a tiempo completo, el índice de concentración de las trabajadoras con este tipo de jornada es un 81% y el de los trabajadores un 84%.

En cuanto a la jornada parcial es superior esta en las mujeres, representa un 19% de los contratos de las mujeres, frente a un 16% de los contratos de los hombres. A nivel de proporción por sexo, un 63% de las personas con jornadas parciales son mujeres y un 37% son hombres.

Los puestos de trabajo de las personas con jornada parcial no corresponden con un servicio determinado, corresponden con puestos en el Archivo de Histórico Provincial de Cantabria, Biblioteca, Cuevas y centros culturales y Palacio de Festivales.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

El nivel de estudios de la plantilla es principalmente de estudios universitarios, un 72% de la plantilla tiene esta titulación, las mujeres tienen una cualificación superior, el 84% de las mujeres que trabajan en SRECD tienen estudios universitarios, los hombres en este nivel suponen el 55%, el 39% de los hombres han estudiado algún tipo de formación profesional.

PLANTILLA POR LOCALIDAD DEL CENTRO DE TRABAJO

Los centros de trabajo que concentran el mayor número de personas en plantilla están en Santander donde trabaja el 74% del personal, las mujeres representan el 54% de la plantilla en Santander, lo que supone que ellas están en mayor proporción en centros de fuera de la capital.

El personal que está clasificado como "cualquier centro gestionado por la empresa" corresponde con personas que pueden estar asignadas a diferentes centros. Este personal proviene de una bolsa de guías culturales y atención al público, que está formada por más mujeres que hombres.

PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

Los centros de trabajo con mayor número de personas en plantilla son la red de bibliotecas con 31% del personal, el Palacio de Festivales y la red de cuevas y centros culturales con un 23% cada uno, el Museo Marítimo con un 10%, la Fílmoteca y el Archivo Histórico Provincial con el 6% cada uno.

PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD

En SRECD el 36% de las personas con un puesto de responsabilidad a nivel directivo son mujeres, en mandos intermedios las mujeres representan el 41% y en plantilla en general la proporción de mujeres respecto a hombres es de un 66%.

Selección y contratación

ÁREAS DE VALOR

- Proceso de sección estándar y basado en pruebas objetivas.
- Redacción de las últimas ofertas de empleo con lenguaje no sexista.
- Difusión en la web de todas las ofertas de empleo.
- Transparencia en la información previa de la oferta se indica el salario para el puesto, lugar donde se desarrollará, pruebas, funciones, competencias, detalle de todo lo evaluable, etc.
- Participación de la RLT en los procesos de selección.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Ante mismo mérito y capacidad priorizar los contratos de mujeres en la conversión de contratos de trabajo parciales a tiempo completo.
- Realizar un catálogo de acciones positivas que se pueden introducir en bases de contratación pública.
- Redacción de ofertas de empleo e imagen con uso no sexista.
- Asegurar paridad por sexo en la composición de los tribunales de evaluación de ofertas de empleo.
- Asegurar que participe más de una persona en la evaluación de las candidaturas.
- Formar a las personas que participan en tribunales en sesgos inconscientes de género y en procesos de selección que contemple la perspectiva de género.
- Incluir el compromiso de igualdad en las ofertas de empleo.

Clasificación profesional

En SRECD se aplican los siguientes convenios y/o acuerdos para personal que trabaja en La Sociedad en función de la naturaleza de la actividad:

- Acuerdo SRECD 2010
- Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Regional Cantabra de Promoción Turística, S.A. (CANTUR S.A.), con vigencia durante el periodo 2014-2015.
- Convenio de la construcción de Cantabria.

PLANTILLA POR CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

De los tres convenios y acuerdos de aplicación al personal de SRECD el 74% del personal se regula por el Acuerdo 2010 SRECD, para las personas que trabajan en el Archivo Histórico Provincial, Biblioteca, Centros de Estudios Lebaniegos, Cuevas y Centros Culturales, Fimoteca y parte de la plantilla del Palacio de Festivales.

El equipo del Museo Marítimo de Cantabria, se regula por el convenio de CANTUR.

Y el resto de personal corresponde con quienes trabajan en el Palacio de Festivales.

ÁREAS DE VALOR

- El sistema de clasificación profesional está estrictamente sujeto a los convenios colectivos de aplicación.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Revisión del modelo organizativo a fin de que las agrupaciones profesionales concentren los puestos de igual valor, de acuerdo con una valoración de puestos de trabajo elaborada previamente.

Formación

ÁREAS DE VALOR

- SRECD dispone plan de formación.
- La formación se imparte en horario laboral y en el lugar de trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Seguimiento de la formación desde la perspectiva de género.
- Incluir en el plan de formación cursos relacionados con la igualdad en el ámbito laboral abordando áreas diferentes en cada edición de formación.

Promoción profesional.

ÁREAS DE VALOR

- Proceso de selección para la promoción objetivo y estándar.

- Proceso transparente abierto a la presentación de candidaturas por cualquier persona que cumpla los requisitos de acceso
- Constitución de una Comisión de Valoración.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar un seguimiento de los procesos de promoción evaluando por fases el número de personas que optan y el resultado después de practicar la prueba.
- Que en la composición de la Comisión de Valoración se contemple la presencia de ambos sexos.
- Participación en programas de promoción profesional de mujeres promovidos por las administraciones públicas

Condiciones de trabajo

ÁREAS DE VALOR

- En la empresa existe una cultura favorable a la implantación de sistemas de gestión que permitan mejoras en la organización de los recursos humanos.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Medidas de desconexión digital con perspectiva de género.
- Promover otras formas de organización del trabajo como alternativa a la reducción de jornada.
- Recogida de datos sobre el tipo de jornada y su reflejo en la reducción de jornada por sexo.

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

ÁREAS DE VALOR

- La empresa considera que las responsabilidades familiares y el uso de medidas para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, no supone una merma en las posibilidades de crecimiento en la SRECD.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Valorar nuevas fórmulas que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

La infrarrepresentación femenina se produce cuando la presencia de mujeres es inferior al 25%, en SRECD se ha visto que la composición de la plantilla es equilibrada, el 58% del personal son mujeres.

Si se puede encontrar en ciertos puestos de trabajo una presencia de trabajadoras que se acerca a la consideración de infrarrepresentación en determinadas posiciones del Palacio de Festivales como oficiales, ayudante de producción....

ÁREAS DE VALOR

- Compromiso con la igualdad y la no discriminación.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad y no discriminación.

Retribuciones.

AREAS DE VALOR

- Realizado análisis de las retribuciones por importes efectivos y equiparados identificando los puestos de igual valor.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

AREAS DE VALOR

- Existencia de procedimiento para la atención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Adaptar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo a la situación actual
- Difundir el protocolo y sensibilizar a la plantilla en la identificación de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar la confidencialidad en los procesos de acosos sexual y por razón de sexo.
- Estudio a la plantilla para dimensionar y detectar la situación en esta materia.

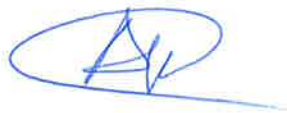
Comunicación e imagen

ÁREAS DE VALOR

- Estándares para trasladar una imagen de empresa acorde con los principios de igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla.
- Celebrar efemérides relacionadas con la igualdad.
- Comunicar el compromiso de igualdad a nivel externo.
- Solicitar a las empresas con las que se colabora que trasladen su compromiso con la igualdad y se dará preferencia a aquellas que tengan implantado un plan de igualdad.
- Corregir el uso del lenguaje y la imagen que no corresponda con un uso inclusivo.



RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD

En la SRECD se ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, por factores, que actualmente se está revisando y negociando con la representación legal de las personas trabajadoras. Esta VPT pretende reordenar los diferentes puestos de trabajo que conviven en la SRECD con actividades profesionales muy diversas, hay que tener en cuenta que en la empresa se gestiona el museo marítimo, con las posiciones específicas asociadas a esta actividad, con el Palacio de Festivales, cuevas, biblioteca, archivo,

ASIGNACIÓN DE PESOS POR CADA TIPO DE FACTORES

| Tipo | SVPT |
|-----------------------------|------|
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | 30% |
| B. RESPONSABILIDAD | 40% |
| C. ESFUERZO | 20% |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO | 10% |
| | 100% |

| CONTROL REPARTO: | SVPT | Puntos |
|-----------------------------|------|---------|
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | 100 | 300,00 |
| B. RESPONSABILIDAD | 100 | 400,00 |
| C. ESFUERZO | 100 | 200,00 |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO | 100 | 100,00 |
| | | 1000,00 |

Asignación de pesos a cada uno de los factores

| Tipo | Nombre del Factor | Género | SVPT | Puntos |
|-----------------------------|----------------------------------|--------|------|--------|
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | Formación | NEUTRO | 25 | 75,00 |
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | Manejo informática | NEUTRO | 30 | 90,00 |
| A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES | Innovación | NEUTRO | 45 | 135,00 |
| B. RESPONSABILIDAD | Organización del trabajo | NEUTRO | 20 | 80,00 |
| B. RESPONSABILIDAD | Responsabilidad sobre materiales | NEUTRO | 10 | 40,00 |
| B. RESPONSABILIDAD | Revisión del trabajo | NEUTRO | 30 | 120,00 |
| B. RESPONSABILIDAD | Complejidad decisiones | NEUTRO | 40 | 160,00 |
| C. ESFUERZO | Condiciones incómodas | NEUTRO | 30 | 60,00 |
| C. ESFUERZO | Esfuerzo mental | NEUTRO | 30 | 60,00 |
| C. ESFUERZO | Plazos | NEUTRO | 40 | 80,00 |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO | Turnos | NEUTRO | 50 | 50,00 |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO | Disponibilidad | NEUTRO | 50 | 50,00 |

Realizada la identificación de puestos de igual valor, con las puntuaciones obtenidas se ha posibilitado agrupar los puestos de la empresa en cinco escalas, cumpliendo con ello con la identificación objetiva de puestos que aportan igual valor a la empresa, independientemente de las distintas funciones que realizan en el ejercicio de cada actividad.

En las cinco escalas resultantes la plantilla se concentra en la escala 04, con un 75% del personal, escala feminizada compuesta por un 65% de mujeres y un 35% de hombres. También es una escala feminizada la 01. Las escalas 02, 03 y 05 presentan una composición equilibrada.

| ESCALA | Mujer | % Mujer | % Concentración Mujer | Hombre | % Hombre | % Concentración Hombre | Total general | % Total | Columna1 |
|---------------|-------|------------|-----------------------------|--------|-------------|------------------------------|------------------|------------|-------------|
| ESCALA 01 | 3 | 75% | 2% | 1 | 25% | 1% | 4 | 2% | FEMINIZADA |
| ESCALA 02 | 5 | 56% | 3% | 4 | 44% | 4% | 9 | 4% | EQUILIBRADA |
| ESCALA 03 | 16 | 55% | 11% | 13 | 45% | 14% | 29 | 12% | EQUILIBRADA |
| ESCALA 04 | 120 | 65% | 79% | 64 | 35% | 68% | 184 | 75% | FEMINIZADA |
| ESCALA 05 | 8 | 40% | 5% | 12 | 60% | 13% | 20 | 8% | EQUILIBRADA |
| Total general | 152 | 62% | 100% | 94 | 38% | 100% | 246 | 100% | FEMINIZADA |

SISTEMA RETRIBUTIVO

El Sistema retributivo se basa en los convenios y acuerdos colectivos de aplicación en la empresa.

- COMPLEMENTOS SALARIALES: Se han analizado 23 tipos de complementos salariales.
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: Se han analizado 4 tipos.

A la hora de determinar la situación de SRECD en cuanto a retribuciones y su análisis sobre el impacto en las mujeres y hombres de la compañía, se van a analizar los siguientes aspectos:

- SALARIO BASE: en este caso se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- COMPLEMENTOS SALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.
- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES: se presenta el promedio, mediana y brecha salarial del salario equiparado, tanto en términos generales como desglosado por trabajos de igual valor.

Se han utilizado las retribuciones equiparadas, normalizadas y anualizadas, es decir, se ha simulado la situación de cada persona trabajadora durante doce meses de trabajo y a jornada completa, para poder realizar comparaciones entre los diferentes puestos de igual valor.

PUESTOS DE IGUAL VALOR

Brecha salarial

El cálculo para conocer si hay diferencias en la percepción salarial de mujeres y hombres en la empresa, se realiza mediante la siguiente fórmula

$$\frac{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las Mujeres}}{\text{Cantidad correspondiente a los Hombres}} \quad \%$$


El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si el valor es negativo, la interpretación es la contraria.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento se deberá incluir una justificación.

A continuación se exponen los resultados de la auditoría retributiva revisando cada concepto salarial en términos de promedio, mediana y brecha salarial realizando el cálculo total y por cada una de las agrupaciones de puestos de igual valor.

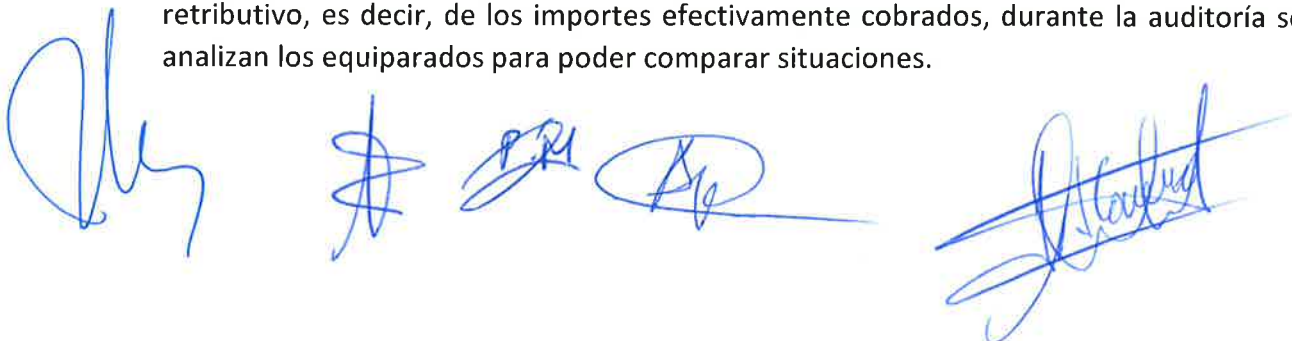


RESUMEN POR CONCEPTOS



Analizando la brecha salarial y salario promedio en salario base, complementos salariales, total salario, es decir, la suma de ambos conceptos, los complementos extrasalariales y el cálculo teniendo en cuenta todos los conceptos, se obtienen los siguientes resultados.

En esta primera tabla se incluyen los promedios y las brechas salariales del registro retributivo, es decir, de los importes efectivamente cobrados, durante la auditoría se analizan los equiparados para poder comparar situaciones.



PROMEDIO SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE IMPORTES EFECTIVOS

| | Nº | SALARIO BASE Ef | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|--------------|-----|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| TOTAL | | 14% | 33% | 21% | -4% | 21% |
| Hombre | 183 | 6.049 | 3.735 | 9.783 | 289 | 10.073 |
| Mujer | 235 | 5.197 | 2.490 | 7.687 | 302 | 7.989 |

PROMEDIO SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE IMPORTES EFECTIVOS PARA TRABAJOS DE IGUAL VALOR

| | Nº | SALARIO BASE Ef | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|------------------|-----|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| ESCALA 01 | | 18% | | 18% | | 18% |
| Hombre | 1 | 24.788 | 0 | 24.788 | 0 | 24.788 |
| Mujer | 3 | 20.270 | 12 | 20.282 | 165 | 20.447 |
| ESCALA 02 | | 8% | -12% | 0% | 100% | 5% |
| Hombre | 5 | 15.775 | 12.214 | 27.989 | 1.655 | 29.644 |
| Mujer | 6 | 14.466 | 13.636 | 28.103 | 0 | 28.103 |
| ESCALA 03 | | 1% | -15% | -4% | 56% | -4% |
| Hombre | 13 | 11.179 | 5.498 | 16.677 | 160 | 16.837 |
| Mujer | 16 | 11.027 | 6.343 | 17.370 | 70 | 17.440 |
| ESCALA 04 | | 22% | 39% | 29% | -197% | 26% |
| Hombre | 149 | 5.001 | 3.387 | 8.388 | 122 | 8.509 |
| Mujer | 200 | 3.894 | 2.072 | 5.966 | 362 | 6.328 |
| ESCALA 05 | | -65% | 32% | -28% | 100% | -13% |
| Hombre | 15 | 7.967 | 4.852 | 12.819 | 1.734 | 14.553 |
| Mujer | 7 | 13.183 | 3.286 | 16.469 | 0 | 16.469 |

MEDIANA DE SALARIO EFECTIVO POR CONCEPTOS

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|--------------|-----|----------|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| TOTAL | | | -20% | 9% | -13% | | -17% |
| Hombre | 183 | 183 | 1.852 | 511 | 3.028 | 0 | 3.044 |
| Mujer | 235 | 234 | 2.231 | 465 | 3.408 | 0 | 3.571 |

MEDIANA DE SALARIO EFECTIVO POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Tot COMPL.SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|------------------|-----|-------|-----------------|------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| ESCALA 01 | | | 19% | | 19% | | 19% |
| Hombre | 1 | 2 | 24.788 | 0 | 24.788 | 0 | 24.788 |
| Mujer | 3 | 6 | 20.109 | 0 | 20.109 | 0 | 20.109 |
| ESCALA 02 | | | -3% | -81% | -32% | 100% | -31% |
| Hombre | 5 | 6 | 15.949 | 7.992 | 24.767 | 38 | 24.963 |
| Mujer | 6 | 6 | 16.494 | 14.483 | 32.582 | 0 | 32.582 |
| ESCALA 03 | | | -31% | -324% | -72% | | -71% |
| Hombre | 11 | 11 | 7.683 | 1.649 | 8.963 | 0 | 8.996 |
| Mujer | 15 | 15 | 10.031 | 6.987 | 15.413 | 0 | 15.413 |
| ESCALA 04 | | | -58% | -19% | -28% | | -28% |
| Hombre | 149 | 149 | 236 | 164 | 446 | 0 | 446 |
| Mujer | 200 | 200 | 374 | 196 | 570 | 0 | 570 |
| ESCALA 05 | | | -54% | -24% | -35% | | 3% |
| Hombre | 15 | 15 | 10.501 | 3.120 | 13.234 | 0 | 18.399 |

En salario base de importes efectivos la brecha salarial es del 14%, el salario que engloba el salario base y los complementos salariales es del 21%, y el total de retribuciones, que es la media de salario base, complementos salariales y extrasalariales es del 21%. En el caso de los complementos salariales, se constata una brecha del 33% en positivo, la segregación ocupacional, es el principal motivo que influye en este hecho.

PROMEDIO SALARIAL Y BRECHA SALARIAL DE IMPORTES EQUIPARADOS

En salario base la brecha salarial es del 5%, en salario que engloba el salario base y los complementos salariales es del 15%, y el total de retribuciones, que es la media de salario base, complementos salariales y extrasalariales es del 16%.

| | Nº | SALARIO BASE Eq | Tot COMPL.SAL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|--------------|-----|-----------------|------------------|------------------|----------------------|-----------------|
| TOTAL | | 5% | 34% | 15% | 89% | 16% |
| Hombre | 90 | 17.159 | 9.296 | 26.455 | 37 | 26.492 |
| Mujer | 121 | 16.232 | 6.123 | 22.355 | 4 | 22.359 |

La diferencia identificada en salario base del 5% que indica una percepción menor por parte de las trabajadoras en un cinco por ciento, viene producida por una proporción mayor de hombres en puestos de mando intermedio y porque la alta dirección recaiga en un hombre.

En el caso de los complementos salariales, se constata una brecha del 34% en positivo. Los Complementos salariales que se han tenido en consideración para el cálculo provienen de cuatro convenios y/o acuerdos diferentes que van a asociados a la actividad que se realiza, como quebranto de moneda, proyecciones, peligrosidad, festivo, nocturno, etc. en otro orden, se encuentran complementos que van a asociados a su relación laboral como la antigüedad, desempeñar un cargo de responsabilidad,

La diferencia en complemento salarial no se puede atribuir a un solo hecho, si no que múltiples aspectos influyen la segregación ocupacional, es decir, las diferentes ocupaciones de mujeres y hombres, tienen repercusión en la percepción de determinados complementos, ejemplo de ello, nocturnidad y festivos. La incidencia de las jornadas parciales, de las que las que las mujeres son en su mayoría titulares, influye en el resultado de promedio salarial en complementos salariales.

En complementos extrasalariales, la brecha salarial es del 89%, los conceptos incluidos son dietas y desplazamientos, son conceptos en los que el sexo no influye dado que estos se perciben si se produce el hecho que lo causa, independientemente del hecho de ser mujer o ser hombre.

El total de retribuciones que comprende salario base, complementos salariales y extrasalariales, muestra una brecha del 16%, en el análisis realizado por concepto se ha explicado el origen de cada brecha salarial no constatándose en ningún caso que estas diferencias vengán derivadas del sexo de la persona.

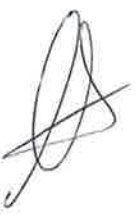







PLAN DE ACCIÓN

VIGENCIA: Misma vigencia que el Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor en la SRECD.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- ✓ Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
 - ✓ Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
 - ✓ Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
 - ✓ Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

| Objetivo | Acción | Fecha de implementación | Persona responsable |
|--|--|--------------------------------|----------------------------|
| <i>Revisión del encuadre profesional de cada persona con su puesto de trabajo actual.</i> | Revisión del informe de auditoría en atención a la valoración de puestos de la empresa | 1 año | RRHH |
| <i>Estandarizar, en un documento la política retributiva de la empresa donde se incluya claramente cada concepto retributivo con requisitos de acceso, impacto por posiciones en puestos de trabajo.</i> | Estandarizar la política retributiva de la empresa en un documento | 1 año | RRHH |
| <i>Revisión y actualización de la auditoría anualmente teniendo en cuenta los salarios efectivos</i> | Revisión del informe de auditoría | Febrero del año 2023 | RRHH |

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El Plan de Acción derivado del informe de auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad de la SRECD, y se realizará el seguimiento y evaluación con la misma periodicidad y en los mismos términos que están recogidos en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación recibirá anualmente los informes y documentación relativa a la verificación de las acciones ejecutadas en esta materia y serán materia de análisis y estudio en el seno de esta comisión.

Para ello en cada medida se han incluido indicadores de seguimiento que darán cuenta del grado de ejecución y éxito de las acciones emprendidas.

OBJETIVOS

CUALITATIVOS

- Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
- Disponer de sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo → desde las materias de Selección y Promoción.
- Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa.
- Procurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación del personal según los criterios establecidos, sin influencia del sexo.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de mayor responsabilidad.
- Promover las mismas oportunidades de promoción para toda la plantilla.
- Flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Formar a personas con poder decisorio para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
- Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.



CUANTITATIVOS

- Aumentar las acciones formativas de igualdad.
- Incrementar la concienciación en igualdad en la organización.
- Ampliar los permisos y licencias para el ejercicio responsable de la vida personal, familiar y laboral.



MEDIDAS DE IGUALDAD

De acuerdo con el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Plan de Igualdad se estructura en doce áreas distintas que abarcan todos los aspectos analizados en el diagnóstico:

1. Proceso de selección y contratación (12 medidas).
2. Clasificación profesional (2 medidas).
3. Formación (7 medidas).
4. Promoción profesional (3 medidas).
5. Condiciones de trabajo (4 medidas).
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (4 medidas).
7. Infrarrepresentación femenina (2 medidas).
8. Retribuciones (3 medidas).
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (6 medidas).
10. Violencia de género (7 medidas).
11. Salud y género (1 medida).
12. Comunicación e imagen (3 medidas).

Para cada una de estas áreas se definen los objetivos y se detallan las medidas de acción previstas para alcanzarlos, las personas destinatarias, así como la persona o departamento responsable de su puesta en marcha, el plazo para realizarlo y el indicador o método de evaluación, que nos va a permitir analizar su eficacia.

Debemos tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra, como veremos al tratar de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal) desde distintas perspectivas.

Además, pueden figurar medidas de acción positivas con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, entendiendo como acción positiva *“las medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”* (art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Esto ocurre en áreas como la Selección, donde, de acuerdo con el art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional del que se trate.

A continuación se presentan las medidas a implantar durante la vigencia del II Plan de Igualdad de La Sociedad.

En cada medida se indica el nivel de prioridad, según la siguiente graduación Baja, Media, Alta, considerando:

- **Prioridad Baja:** Incluye las medidas que ya se están realizando y que son de continuidad en el presente plan de igualdad.
- **Prioridad Media:** Los informes de seguimiento.
- **Prioridad Alta:** Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, formación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo,

1. Selección y Contratación

❖ Objetivos específicos del área

El objetivo principal de La Sociedad es:

- Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad, recurriendo a un estilo neutro e inclusivo, tanto del lenguaje como de imágenes. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. |
| Descripción detallada de la medida | Difundir, revisar y corregir las ofertas de empleo e imágenes haciendo un uso del lenguaje e imagen inclusivos, sin sesgos de género u otros factores discriminatorios, que puedan obstaculizar el acceso de mujeres a la empresa. |
| Personas destinatarias | Público general. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de correcciones de ofertas de empleo / Nº ofertas revisadas. ✓ Nº ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / Nº total ofertas publicadas. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Sistema objetivo de selección de personal y contratación |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. Mantener una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, eliminando cualquier posible elemento de discriminación. |
| Descripción detallada de la medida | En caso de cambios en el proceso de selección establecido, garantizar que dicho sistema cumpla con los criterios actuales de objetividad. |
| Personas destinatarias | Candidaturas barajadas por la empresa en procesos de selección. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Prueba documental de los cambios para una selección objetiva. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Incluir en los planes de acogida información sobre el plan de igualdad. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Incluir en los planes de acogida información sobre el plan de igualdad. |
| Personas destinatarias | Personas que han accedido a la empresa.. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de evidencias de los planes de acogida donde queda recogido el plan de igualdad. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Seguimiento de los procesos de selección en cuanto al género. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Seguimiento de los procesos de selección en cuanto al género, contabilizar las candidaturas de mujeres y de hombres. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Baja |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Registro de nº y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas contratadas anualmente por sexo, departamento, tipo de contrato, puesto de trabajo , grupo profesional y responsabilidades familiares. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Presentar anualmente informa con perfil y condiciones de las personas contratadas en el periodo. |
| Personas destinatarias | Personas contratadas. |
| Prioridad | Baja |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Registro de nº y porcentaje de las personas contratadas por sexo, departamento, tipo de contrato, puesto de trabajo , grupo profesional y responsabilidades familiares. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Revisión comunicación e imagen de los documentos de los procesos de selección |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Revisión de los documentos de los procesos de selección (formularios, denominación de puestos,...) tanto en lenguaje como en imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Revisión de documentos: Hecho/ No hecho |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Incluir en las ofertas laborales de La Sociedad el compromiso con la igualdad de oportunidades |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Incluir en las ofertas laborales de La Sociedad el compromiso con la igualdad de oportunidades incorporando una frase, o elemento que haga referencia al plan de igualdad. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Media. |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Revisar número de ofertas y verificar que se incluye el compromiso vs todas las ofertas. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Asegurar, si es posible, la paridad por sexo en la composición de los tribunales de evaluación en los procesos de selección. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | A la hora de constituir los tribunales de procesos de evaluación en procesos de selección, asegurar que en su composición haya tanto mujeres como hombres, y si no se puede justificar el motivo porque no se ha conseguido. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsable del departamento del puesto a cubrir. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Revisar el número y sexo de participantes en los tribunales de selección. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Cláusulas de igualdad en el contrato de trabajo. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | En los contratos de trabajo que se entregan al personal para su firma incluir dos cláusulas, una que recoja que la empresa dispone de plan de igualdad y como se accede a su contenido y otra sobre la existencia del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y la forma de acceso y dónde dirigirse para más información. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Texto del nuevo contrato ✓ Datos de número y sexo de personas a las que se ha hecho para su firma. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Participación de la RLT en todos los procesos de selección. |
| Objetivos que persigue | Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección. |
| Descripción detallada de la medida | Invitación a participar la RLT en todos los procesos de selección con voz, y en las promociones internas con voz y voto. |
| Personas destinatarias | Personas que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Media. |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de invitaciones/ Nº de participaciones |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Exención de tasas en las convocatorias de todos los procesos selectivos en los que la mujer esté infrarrepresentada. |
| Objetivos que persigue | Aumentar el número de candidaturas de mujeres en puestos en los que esté infrarrepresentada |
| Descripción detallada de la medida | En los procesos selectivos en los que el puesto de trabajo corresponda con uno en el que las mujeres estén representadas en un 25% o menos la convocatoria incorporará la exención de tasas en las candidaturas de mujeres. |
| Personas destinatarias | Mujeres que participan en procesos de selección. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Selección y contratación |
| Medida | Difundir las ofertas de trabajo en la web corporativa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. |
| Descripción detallada de la medida | Publicar en la web de la SRECD las ofertas de empleo para cubrir vacantes. |
| Personas destinatarias | Público general. |
| Prioridad | Media. |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de correcciones de ofertas de empleo / Nº ofertas revisadas. ✓ Nº ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / Nº total ofertas publicadas. |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento y evaluación**

| Área de actuación: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | |
|---|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad, recurriendo a un estilo neutro e inclusivo, tanto del lenguaje como de imágenes. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Sistema objetivo de selección de personal y contratación. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Incluir en los planes de acogida información sobre el plan de igualdad. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Seguimiento de los procesos de selección en cuanto al género. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

| | | |
|---|---|--|
| Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas contratadas anualmente por sexo, departamento, tipo de contrato, puesto de trabajo, grupo profesional y responsabilidades familiares. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Revisión comunicación e imagen de los documentos de los procesos de selección | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Incluir en las ofertas laborales de La Sociedad el compromiso con la igualdad de oportunidades | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Asegurar, si es posible, la paridad por sexo en la composición de los tribunales de evaluación en los procesos de selección. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Cláusulas de igualdad en el contrato de trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Participación de la RLT en todos los procesos de selección | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Exención de tasas en las convocatorias de todos los procesos selectivos en los que la mujer esté infrarrepresentada. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Difundir las ofertas de trabajo en la web corporativa | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

2. Clasificación profesional

❖ Objetivos específicos del área

Si siguiendo los resultados del diagnóstico en cuanto a la clasificación profesional de La Sociedad, que arrojan la existencia de segregación, se fijan dos objetivos principales mediante los cuales disminuir el desequilibrio y potenciar la igualdad en todos los departamentos o áreas, tanto en su clasificación profesional como en la representación de ambos sexos:

- Disponer de sistema de clasificación profesional de la empresa.
- Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles y puestos de trabajo → desde las materias de Selección y Promoción.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Clasificación profesional |
| Medida | Nombrar los puestos de trabajo con uso inclusivo del lenguaje. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional. |
| Descripción detallada de la medida | Revisar y modificar las denominaciones en masculino de puestos de trabajo en la documentación interna, así como la actualización de las DPTs, eliminando la influencia de estereotipos y estableciendo el perfil adecuado para el puesto de trabajo y no vinculado a un sexo determinado. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y responsables de cada departamento. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº DPTs actualizadas / Nº total de DPTs. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Clasificación profesional |
| Medida | Revisar, y en caso correspondiente modificar, el sistema propio de Valoración de Puestos de Trabajo una vez sea publicada la orden ministerial que lo fije. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional. |
| Descripción detallada de la medida | Actualizar, conforme al RD 902/2020, el sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, a fin de adecuarlo a la normativa vigente, corrigiendo todo aquello que pueda provocar un desajuste desde la perspectiva de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de VPTs revisadas de acuerdo a la nueva orden. |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento**

| Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | | |
|---|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Nombrar los puestos de trabajo con uso inclusivo del lenguaje. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Revisar, y en caso correspondiente modificar, el sistema propio de Valoración de Puestos de Trabajo una vez sea publicada la orden ministerial que lo fije. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left side of the page]

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink in the middle of the page]

[Handwritten signature in blue ink on the bottom right side of the page]

3. Formación

❖ Objetivos específicos del área

A la vista del diagnóstico de situación en cuanto a la formación en la empresa, se determina que no existen restricciones ni mala praxis en este sentido hacia mujeres u hombres; no obstante, se establecen los siguientes objetivos con el fin de mantener y mejorar la actual situación:

- a) Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa.
- b) Procurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación del personal según los criterios establecidos, sin influencia del sexo.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Sensibilizar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla. |
| Objetivos que persigue | Sensibilizar en materia de igualdad a la plantilla de la empresa, y especialmente. |
| Descripción detallada de la medida | Acciones formativas a lo largo de los 4 años de al menos 20 horas para toda la plantilla a realizar a lo largo de los 4 años de vigencia de plan con el siguiente contenido : conceptos básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, derechos de las víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de acciones de sensibilización llevadas a cabo. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Seguimiento desde la perspectiva de género del proceso de formación. |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla. |
| Descripción detallada de la medida | Realizar un seguimiento de la formación desde la perspectiva de género en el que se cuente con información cuantitativa y cualitativa desagregada por sexo, sobre cursos, nº de participantes, tipología de formación, permisos concedidos y denegados... |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Informe desagregado por sexo de acciones formativas |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Las personas que estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación, cuando la formación sea común a todo el colectivo. |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla. |
| Descripción detallada de la medida | Informar a las personas en excedencia por motivos familiares del plan de formación y permitir su asistencia a los cursos. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de acciones formativas según modalidad de formación |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Formación específica en materia de igualdad y género a RRHH, comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, personal directivo, mandos intermedios y personal con responsabilidad en procesos de selección, contratación y evaluación de personal. |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla. |
| Descripción detallada de la medida | Ofrece formación específica en materia de igualdad, de al menos 65 horas durante el periodo de vigencia del plan de igualdad en sesgos inconscientes de género, procesos de selección y de promoción basados en criterios de igualdad, etc. |
| Personas destinatarias | Puestos de trabajo con competencias en los procesos de selección y contratación. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº personas formadas en igualdad/ Nº de personas de la comisión. ✓ Nº personas mandos formadas en igualdad/ Nº de personas mandos. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Realizar la formación dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible. |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla, siempre que sea posible |
| Descripción detallada de la medida | Continuar con la formación para el personal dentro de la jornada laboral y en los casos que no sea posible poner a disposición servicio de guardería para el personal que lo necesite y/o compensar con 2 horas más de descanso del tiempo de formación realizado fuera de la jornada laboral. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ % de acciones formativas dentro de jornada laboral vs fuera de jornada laboral. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Programa de comunicación del Plan de Formación |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla. |
| Descripción detallada de la medida | Diseñar un programa de comunicación en el marco del Plan de Formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral y personal. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Resultados del informe anual para la comisión de seguimiento y evaluación. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Formación |
| Medida | Permiso retribuido para realizar formación continua. |
| Objetivos que persigue | Asegurar un proceso de formación para toda la plantilla. |
| Descripción detallada de la medida | Permiso retribuido a través del crédito horario para realizar formación continua de la especialidad de cada persona trabajadora, siempre que se realicen por entidades públicas o profesionales. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº y perfil de las personas que solicitan el permiso. |

❖ Instrumento de recogida de información para su seguimiento

| Área de actuación: FORMACIÓN | | |
|--|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Sensibilizar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Seguimiento desde la perspectiva de género del proceso de formación. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Las personas que estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación, cuando la formación sea común a todo el colectivo. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Formación específica en materia de igualdad y género a RRHH, comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, personal directivo, mandos intermedios y personal con responsabilidad en procesos de selección, contratación y evaluación de personal. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Realizar la formación dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Programa de comunicación del Plan de Formación | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día | |

| | | |
|--|---|--|
| | <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Permiso retribuido para realizar formación continua. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

4. Promoción profesional

❖ Objetivos específicos del área

En el área de promoción profesional el equilibrio en la composición de los puestos directivos mediante el aumento de mujeres en puestos de responsabilidad es donde se debe orientar la acción:

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo con el fin de minorar la segregación vertical y horizontal.
- Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para ocupar puestos de mayor responsabilidad.
- Promover las mismas oportunidades de promoción para toda la plantilla.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Seguimiento de los procesos de promoción desde la perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de mayor responsabilidad. |
| Descripción detallada de la medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre los procesos de promoción anual por sexo, puesto de origen, puesto de destino, grupo profesional, responsabilidades familiares, nivel de formación de origen y características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, así como información sobre su difusión y publicidad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Baja |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | <input checked="" type="checkbox"/> Nº desglosado de mujeres y hombres que promocionan/ Nº total de promociones por grupo profesional/ puesto de origen y destino, tipo de contrato y jornada, motivos y barreras para el acceso. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Difundir públicamente la existencia de vacantes a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente del sexo, dentro de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Difundir internamente las vacantes y los requisitos asociados al puesto. |
| Descripción detallada de la medida | Dar a conocer a toda la plantilla o personas que cumple el perfil la existencia de vacantes y los requisitos para el puesto, así como el proceso de valoración. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla/ Persona con perfil deseado |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Responsable de Administración – RR.HH. y responsables de cada departamento. |
| Indicadores de seguimiento | Nº vacantes publicadas / Nº total vacantes por promoción interna |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Promoción profesional |
| Medida | Sistema objetivo y estándar para la promoción profesional |
| Objetivos que persigue | Asegurar los principios de igualdad, mérito y capacidad en los procesos de promoción. |
| Descripción detallada de la medida | Los procesos de promoción se basarán en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas, independientemente del sexo de quien opta a la promoción. |
| Personas destinatarias | Personas que acceden a un proceso de promoción |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Responsable de Administración – RR.HH. y responsables de cada departamento. |
| Indicadores de seguimiento | Nº vacantes publicadas / Nº total vacantes por promoción interna |

❖ Instrumento de recogida de información para su seguimiento

Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL

| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
|--|---|---------------|
| Seguimiento de los procesos de promoción desde la perspectiva de género. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Difundir públicamente la existencia de vacantes a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente del sexo, dentro de la empresa | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Sistema objetivo y estándar para la promoción profesional | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

5. Condiciones de trabajo

❖ Objetivos específicos del área

Para alcanzar la plena igualdad debemos partir de la realidad actual de la empresa, sus condiciones horarias, de jornada y retribución. Por ello, no resultando un área problemática, dentro del área de Condiciones de Trabajo se establecen una serie de medidas que ayuden a sostener la igualdad mediante los siguientes objetivos:

- a) Flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Elaborar un protocolo para la garantía de la desconexión digital |
| Objetivos que persigue | Garantizar la desconexión digital como medio para asegurar la organización de los tiempos de trabajo respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades. |
| Descripción detallada de la medida | Difundir periódicamente la política existente en la empresa para promover la desconexión digital. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y Dirección. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de acciones de sensibilización de Desconexión Digital. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Flexibilidad horaria, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. |
| Objetivos que persigue | Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Descripción detallada de la medida | Estudio sobre medidas de flexibilidad horaria, especificando los puestos o servicios, en los que se puede aplicar e ir incorporando esta flexibilidad siempre que el puesto y las tareas lo permitan. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Hecho/ no hecho |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Disfrute de un día más de permiso por cuidado de lactante cuando sea solicitada por el trabajador. |
| Objetivos que persigue | Facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Descripción detallada de la medida | Disfrute de un día más de permiso por cuidado de lactante |
| Personas destinatarias | Personal con permiso por cuidado de lactante. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de permisos |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Condiciones de trabajo |
| Medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los permisos y excedencias por sexo, departamento, grupo profesional |
| Objetivos que persigue | Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Descripción detallada de la medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los permisos y excedencias por sexo, departamento, grupo profesional |
| Personas destinatarias | Plantilla con permisos o excedencias. |
| Prioridad | Baja |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de adaptaciones. |

❖ Instrumento de recogida de información para su seguimiento

| Área de actuación: CONDICIONES DE TRABAJO | | |
|---|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Elaborar un protocolo para la garantía de la desconexión digital | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Flexibilidad horaria, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Disfrute de un día más de permiso por cuidado de lactante cuando sea solicitada por el trabajador. | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los permisos y excedencias por sexo, departamento, grupo profesional | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

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

❖ Objetivos específicos del área

La empresa respeta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su plantilla, por lo que se propone el siguiente objetivo para apoyar el ejercicio corresponsable de sus derechos:

- a) Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Implantar jornadas (intensiva, viernes tarde libre, horario verano, ...) que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con las condiciones existentes para la prestación de los servicios siempre que el servicio lo permita. |
| Objetivos que persigue | Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Descripción detallada de la medida | Jornadas que faciliten la conciliación, siempre y cuando el cliente lo permita y el servicio no se vea perjudicado: viernes tarde, jornada intensiva en verano, puentes... siempre que el servicio o proyecto lo permita. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Medidas puestas en marcha. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso de la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas trabajadoras |
| Descripción detallada de la medida | Información a la plantilla informando de la importancia de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Medidas puestas en marcha. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de solicitudes de permisos por conciliación, tanto concedidos como denegados por sexo, grupo profesional, departamento. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso de la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas trabajadoras |
| Descripción detallada de la medida | Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de solicitudes de permisos por conciliación, tanto concedidos como denegados por sexo, grupo profesional, departamento. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Medidas puestas en marcha. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| Medida | Implantar en toda la empresa y para todos los centros de trabajo criterios de regulación de jornada y horarios, vacaciones, permisos y licencias que contribuyan a una mejora en la organización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación continúe disfrutándose con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni el acceso de la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de las personas trabajadoras |
| Descripción detallada de la medida | <p>Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogidas en el acuerdo para el personal de centros culturales que se aplicarán a todos los centros de la Sociedad, en los términos establecidos en dicho acuerdo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vacaciones, día adicional al cumplir 15 años, otro día adicional al cumplir 20 años, y así sucesivamente hasta un total de 26 días laborales por año trabajado. – Permiso retribuido para asistencia a consulta médica, en los servicios públicos o de la mutua. – Permiso por matrimonio y por inscripción como pareja de hecho de 15 días naturales. – Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. – En el caso de nacimiento de hijas e hijos prematuros o que, requieran hospitalización a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. – La trabajadora por lactancia de menor de 12 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo. – Disfrute de un día más de permiso por cuidado de lactante cuando sea solicitado por el trabajador. – Cuando se deba acudir, durante la jornada de trabajo, a consulta médica por requerirlo así el estado de salud de la hija o hijo menor de 12 años, disfrutará del tiempo necesario para dicha asistencia. – En el supuesto de hospitalización familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad los días que corresponden podrán utilizarse seguidos o alternos al hecho causante en un plazo máximo de un mes. |

| | |
|----------------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - La concreción horario y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en los casos de hospitalización de hija o hijo prematuro, de guarda legal por cuidado de hija o hijo o persona dependiente y de cuidado de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada y horario habituales. - Excedencia con reserva de puesto de trabajo, por cuidado de familiares hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad durante 2 años. - Bolsa de horas anuales retribuidas máximo 4 horas por asuntos del ámbito de la conciliación, para asistir a reuniones de índole académica hasta los 16 años. - Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, todos los derechos de conciliación por parejas de hecho. - Licencia sin sueldo para el personal fijo que a la fecha de la petición se encuentre prestando servicios de forma efectiva y continuada por un periodo superior a un año. La licencia podrá ser solicitada por un plazo no inferior a ocho días, ni superior a tres meses y se solicitarán con 15 días de antelación a su inicio y su concesión será inmediata salvo que, por necesidades del servicio debidamente justificadas en informe motivado, no sea procedente. La duración acumulada de estas licencias no podrá ser superior a los tres meses cada año. El tiempo disfrutado computará a efectos de antigüedad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta. |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Medidas puestas en marcha. |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento**

| Área de actuación: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | | |
|--|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Implantar jornadas (intensiva, viernes tarde libre, horario verano, ...) que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con las condiciones existentes para la prestación de los servicios. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de solicitudes de permisos por conciliación, tanto concedidos como denegados por sexo, grupo profesional, departamento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Implantar en toda la empresa y para todos los centros de trabajo criterios de regulación de jornada y horarios, vacaciones, permisos y licencias que contribuyan a una mejora en la organización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |







7. Infrarrepresentación femenina

❖ Objetivos específicos del área

- a) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Infrarrepresentación femenina |
| Medida | Transmitir a agentes de selección y colaboración como universidades, entidades públicas, programas de empleo, servicio público de empleo el compromiso con la igualdad y el uso de lenguaje e imagen no sexista, así como la búsqueda de perfiles femeninos cualificados. |
| Objetivos que persigue | Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación. |
| Descripción detallada de la medida | Informar y sensibilizar a las agencias de selección, centros de formación y demás colaboradores en el reclutamiento de candidaturas del compromiso La Sociedad con la Igualdad en la materia y la intención de equilibrar el personal con la incorporación de perfiles femeninos que respondan al perfil solicitado. |
| Personas destinatarias | Entidades colaboradoras. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Comunicación del compromiso en materia de igualdad a dichas entidades. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Infrarrepresentación femenina |
| Medida | Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo. |
| Objetivos que persigue | Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Revisar anualmente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos y puestos de trabajo. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº mujeres y hombres y porcentaje por nivel jerárquico puesto de trabajo y departamento. |

❖ Instrumento de recogida de información para su seguimiento

| Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
|--|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Transmitir a agentes de selección y colaboración como universidades, entidades públicas, programas de empleo, servicio público de empleo del | ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

| | | |
|--|---|--|
| compromiso con la igualdad y el uso de lenguaje e imagen no sexista, así como la búsqueda de perfiles femeninos cualificados. | | |
| Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

8. Retribuciones

❖ Objetivos específicos del área

- Profundizar en la identificación de brechas de género en las retribuciones.
- Aplicar el sistema de retribuciones y valoración del puesto de trabajo en las nuevas contrataciones.
- Corregir y reorganizar la distribución de personal en función de la VPT, distinguiendo el personal con funciones de responsabilidad.
- Revisar anualmente los resultados dimensionando cambios en la brecha salarial.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Retribuciones. |
| Medida | Realización del registro retributivo anual según la herramienta del Ministerio. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la transparencia retributiva. |
| Descripción detallada de la medida | Realización del registro retributivo anual según la herramienta del Ministerio. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Resultados de mediana, mediana y brecha salarial de importes efectivos por escalas de trabajos de igual valor. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Retribuciones. |
| Medida | Revisión del encuadre profesional de cada persona con su puesto de trabajo actual. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la transparencia retributiva. |
| Descripción detallada de la medida | Coordinar con el servicio de asesoramiento laboral la revisión de cada persona trabajadora y corregir si es necesario el encuadre profesional. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Cambios producidos por encuadramiento profesional. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Retribuciones. |
| Medida | Estandarizar, en un documento la política retributiva de la empresa donde se incluya claramente cada concepto retributivo con requisitos de acceso, impacto por posiciones en puestos de trabajo. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la transparencia retributiva. |
| Descripción detallada de la medida | Coordinar con el servicio de asesoramiento laboral la revisión de cada persona trabajadora y corregir si es necesario el encuadre profesional. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Documento de política retributiva. |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento**

| Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | |
|---|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Realización del registro retributivo anual según la herramienta del Ministerio. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Revisión del encuadre profesional de cada persona con su puesto de trabajo actual. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Estandarizar, en un documento la política retributiva de la empresa donde se incluya claramente cada concepto retributivo con requisitos de acceso, impacto por posiciones en puestos de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

9. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

❖ **Objetivos específicos del área**

Durante el proceso de negociación del plan de igualdad se ha elaborado y acordado el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo de La Sociedad. Los principales objetivos en esta materia son los siguientes:

- a) Garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- b) Formar a personas con poder decisorio para capacitarles ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Difundir el protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Objetivos que persigue | Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | Difundir a toda la plantilla por diversos medios el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificación de la difusión |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Seguimiento semestral del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Objetivos que persigue | Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. |
| Descripción detallada de la medida | En las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, informar sobre las actuaciones realizadas en esta materia y la determinación de las acciones a realizar en el próximo semestre. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de actuaciones y resultados. Nº de medidas por agentes implicados. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo y medidas para su prevención y actuación. |
| Objetivos que persigue | Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso. |
| Descripción detallada de la medida | Sensibilizar para difundir cuales son las conductas concretas consideradas acoso sexual o por razón de sexo, mediante formación de 15 horas, a realizar durante la vigencia del plan de igualdad. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Empresas colaboradoras de formación o departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificación de acciones de sensibilización. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Formación a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. |
| Objetivos que persigue | Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso. |
| Descripción detallada de la medida | Realización de jornadas periódicas dirigidas a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer las medidas y actuaciones con las que cuenta la empresa. |
| Personas destinatarias | Delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación. |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de jornadas y participantes por sexo, duración y cargo. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Garantizar por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales vía web o registro. |
| Objetivos que persigue | Garantizar la confidencialidad de las actuaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo. |
| Descripción detallada de la medida | Elaboración de un procedimiento o reglamento que garantice por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificación de acciones de sensibilización. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. |
| Medida | Incluir medidas de prevención y actuación ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a personas usuarias de los servicios prestados por la Sociedad. |
| Objetivos que persigue | Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso. |
| Descripción detallada de la medida | Sensibilizar para difundir cuales son las conductas concretas consideradas acoso sexual o por razón de sexo que pueden ser ejercidas por personas usuarias de los servicios, y acordar las sanciones en el caso que se produzcan. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Prioridad | Alta. |
| Responsable | Departamento de RR.HH. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificación de acciones de sensibilización. |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento**

| Área de actuación: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | |
|---|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Difundir el protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Seguimiento semestral del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo y medidas para su prevención y actuación. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Formación a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Garantizar por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales vía web o registro. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Incluir medidas de prevención y actuación ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a personas usuarias de los servicios prestados por la Sociedad. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

10. Violencia de género

❖ **Objetivos específicos del área**

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género, mediante un sistema de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Formación específica sobre la Violencia de Género, los recursos y protocolos de actuación disponibles para las posibles víctimas dirigida a la persona responsable de la gestión del personal. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Formación específica sobre la Violencia de Género, los recursos y protocolos de actuación disponibles para las posibles víctimas dirigida a la persona responsable de la gestión del personal. |
| Personas destinatarias | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Prioridad | Alta |

(Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin)

(Handwritten signatures and scribbles in blue ink at the bottom of the page)

| | |
|----------------------------|---|
| Responsable | Empresas colaboradoras de formación |
| Recursos asociados | Formación externa o interna |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº y tipo acciones formativas en la materia impartidas y sus asistentes |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Publicar en lugar accesible a la plantilla información sobre los derechos y servicios disponibles para las víctimas de violencia de género. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Publicación en el canal de comunicación interno a disposición de la plantilla de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificar si se ha publicado en un lugar accesible y anónimo la información mencionada |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Justificación de las faltas de puntualidad o ausencias al trabajo derivadas de la violencia de género. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Consideración como justificadas aquellas faltas de puntualidad o ausencias al trabajo derivadas de la violencia de género, cuando así lo determinen los servicios sociales o servicios de salud correspondientes o informe del Ministerio Fiscal a favor de la víctima de la existencia de indicios. Estas ausencias tendrán que ser comunicadas por la trabajadora lo antes posible. |
| Personas destinatarias | Trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de veces aplicada la medida. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Variación del periodo vacacional en casos de violencia de género. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Variación del periodo vacacional en casos de violencia de género. |
| Personas destinatarias | Trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |

| | |
|----------------------------|------------------------------------|
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de veces aplicada la medida. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Permiso de trabajo retribuido para realizar las gestiones necesarias motivadas por la situación de violencia de género (acudir a servicios de psicología, medicina, realización de trámites administrativos,...) |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Permiso de trabajo retribuido para realizar las gestiones necesarias motivadas por la situación de violencia de género (acudir a servicios de psicología, medicina, realización de trámites administrativos,...) |
| Personas destinatarias | Trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de veces aplicada la medida. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Cambio de puesto de trabajo, reserva del mismo por dos años, cambio de turno, jornadas flexible, teletrabajo, etc. hasta la normalización de la situación. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género |
| Descripción detallada de la medida | Cambio de puesto de trabajo, reserva del mismo por dos años, cambio de turno, jornadas flexible, teletrabajo, etc. hasta la normalización de la situación. |
| Personas destinatarias | Trabajadoras víctimas de violencia de género |
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Nº de veces aplicada la medida. |

FICHA DE MEDIDA

| | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género |
| Medida | Permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa de hasta 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Objetivos que persigue | Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la Violencia de Género. |
| Descripción detallada de la medida | Conceder un permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa de hasta 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |

| | |
|----------------------------|--|
| Prioridad | Alta |
| Responsable | Responsable de Administración-RR.HH. |
| Recursos asociados | Canales de comunicación habituales |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Verificar si se ha publicado en un lugar accesible y anónimo la información mencionada |

❖ **Instrumento de recogida de información para su seguimiento**

| Área de actuación: VIOLENCIA DE GÉNERO | | |
|--|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Formación específica sobre la Violencia de Género, los recursos y protocolos de actuación disponibles para las posibles víctimas dirigida a la persona responsable de la gestión del personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Justificación de las faltas de puntualidad o ausencias al trabajo derivadas de la violencia de género | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Variación del periodo vacacional en casos de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Permiso de trabajo retribuido para realizar las gestiones necesarias motivadas por la situación de violencia de género (acudir a servicios de psicología, medicina, realización de trámites administrativos,...) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Cambio de puesto de trabajo, reserva del mismo por dos años, cambio de turno, jornadas flexible, teletrabajo, etc. hasta la normalización de la situación. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |
| Permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa de hasta 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrado/al día ✓ En proceso de revisión ✓ No iniciado | |

11. Salud y género

❖ **Objetivos específicos del área**

Integrar en la PRL de la empresa la dimensión de género.

❖ **Medidas de acción específicas del área**

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Salud y género |
| Medida | Revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género. |
| Objetivos que persigue | Incorporar la perspectiva de género en la PRL |
| Descripción detallada de la medida | Realizar la revisión de los puestos trabajo y los riesgos asociados a los mismos identificando si existen diferencias por razón de sexo, y valorando la composición de la plantilla que los ocupa. Identificando medidas correctoras. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Servicio de PRL |
| Recursos asociados | Plan PRL |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Informe de resultados |

12. Comunicación e imagen

❖ Objetivos específicos del área

Dentro de este apartado se establecen objetivos y acciones que promuevan la comunicación, el conocimiento y la difusión de mensajes que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la empresa, siendo estos:

- Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.

❖ Medidas de acción específicas del área

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|---|
| Área de actuación | Comunicación e imagen |
| Medida | Campaña interna y externa de sensibilización e información sobre el plan de igualdad y la igualdad de oportunidades. |
| Objetivos que persigue | Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo. |
| Descripción detallada de la medida | Comunicación a la plantilla la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como aquellas medidas de acción que lo integran, realizar y difundir la información periódicamente para que cale en la plantilla. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla y público general. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y Marketing. |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar si se ha difundido la existencia del Plan. ✓ Publicaciones en relación con el compromiso de la empresa con la igualdad y el presente Plan. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Comunicación e imagen |
| Medida | Analizar la comunicación interna y externa con el fin de suprimir cualquier imagen o lenguaje sexista, contrario a la política organizacional de la empresa. |
| Objetivos que persigue | Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. |
| Descripción detallada de la medida | Revisar, erradicar y evitar cualquier uso del lenguaje e imágenes que, por la forma o contenido, resulte discriminatorio por razón de sexo u otros factores discriminatorios, tanto hacia el interior como hacia el exterior de la empresa |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla y público en general. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y Marketing. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Revisar comunicaciones y verificar su adecuado cumplimiento. |

| FICHA DE MEDIDA | |
|------------------------------------|--|
| Área de actuación | Comunicación e imagen |
| Medida | Incluir en la web corporativa y el Portal del Empleado el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. |
| Objetivos que persigue | Plasmar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto a nivel interno como externo. |
| Descripción detallada de la medida | Visibilizar el plan de igualdad y que sea de fácil acceso para toda la plantilla. |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla y público general. |
| Prioridad | Media |
| Responsable | Departamento de RR.HH. y Marketing. |
| Indicadores de seguimiento | ✓ Información disponible y accesible del plan de igualdad. |

❖ Instrumento de recogida de información para su seguimiento

| Área de actuación: COMUNICACIÓN E IMAGEN | | |
|--|---|---------------|
| Medida | Grado de Consecución | Observaciones |
| Campaña interna y externa de sensibilización e información sobre el plan de igualdad y la igualdad de oportunidades. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Analizar la comunicación interna y externa con el fin de suprimir cualquier imagen o lenguaje sexista, contrario a la política organizacional de la empresa. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |
| Incluir en la web corporativa y el Portal del Empleado el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. | <input checked="" type="checkbox"/> Logrado/al día <input checked="" type="checkbox"/> En proceso de revisión <input checked="" type="checkbox"/> No iniciado | |

CALENDARIO DE ACTUACIONES

| Selección y Contratación | 22 | 2023 | | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | |
|--|----|------|----|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|-------|--|
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | |
| 1. Difundir las ofertas de trabajo respetando los principios de Igualdad, recurriendo a un estilo neutro e inclusivo, tanto del lenguaje como de imágenes. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Sistema objetivo de selección de personal y contratación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Incluir en los planes de acogida información sobre el plan de igualdad. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Seguimiento de los procesos de selección en cuanto al género. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de las personas contratadas anualmente por sexo, departamento, tipo de contrato, puesto de trabajo, grupo profesional y responsabilidades familiares. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Revisión comunicación e imagen de los documentos de los procesos de selección | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Incluir en las ofertas laborales de La Sociedad el compromiso con la igualdad de oportunidades | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Asegurar, si es posible, la paridad por sexo en la composición de los tribunales de evaluación en los procesos de selección | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Cláusulas de igualdad en el contrato de trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. Participación de la RLT en todos los procesos de selección | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11. Exención de tasas en las convocatorias de todos los procesos selectivos en los que la mujer esté infrarrepresentada. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12. Difundir las ofertas de trabajo en la web corporativa | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Clasificación profesional | 22 | 2023 | | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | |
| 13. Nombrar los puestos de trabajo con uso inclusivo del lenguaje. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14. Revisar, y en caso correspondiente modificar, el sistema propio de Valoración de Puestos de Trabajo una vez sea publicada la orden ministerial que lo fije. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formación | 22 | 2023 | | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | |
| 15. Sensibilizar al conjunto del personal en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16. Seguimiento desde la perspectiva de género del proceso de formación. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17. Las personas que estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación, cuando la formación sea común a todo el colectivo. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18. Formación específica en materia de igualdad y género a RRHH, comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad, personal directivo, mandos intermedios y personal con responsabilidad | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|-------|--|--|--|--|
| en procesos de selección, contratación y evaluación de personal. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19. Realizar la formación dentro de la jornada de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20. Programa de comunicación del Plan de Formación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21. Permiso retribuido para realizar formación continua. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Promoción profesional | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | | |
| 22. Seguimiento de los procesos de promoción desde la perspectiva de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23. Difundir públicamente la existencia de vacantes a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente del sexo, dentro de la empresa | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 24. Sistema objetivo y estándar para la promoción profesional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Condiciones de trabajo | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | | |
| 25. Elaborar un protocolo para la garantía de la desconexión digital | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26. Flexibilidad horaria, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 27. Disfrute de un día más de permiso por cuidado de lactante cuando sea solicitada por el trabajador. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 28. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los permisos y excedencias por sexo, departamento, grupo profesional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | | |
| 29. Implantar jornadas (intensiva, viernes tarde libre, horario verano, ...) que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con las condiciones existentes para la prestación de los servicios. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30. Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de solicitudes de permisos por conciliación, tanto concedidos como denegados por sexo, grupo profesional, departamento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32. Implantar en toda la empresa y para todos los centros de trabajo criterios de regulación de jornada y horarios, vacaciones, permisos y licencias que contribuyan a una mejora en la organización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Infrarrepresentación femenina | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | | |
| 33. Transmitir a agentes de selección y colaboración como universidades, entidades públicas, programas de empleo, servicio público de empleo del compromiso con la igualdad y el uso de lenguaje e imagen no sexista, así como la búsqueda de perfiles femeninos cualificados. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|-------|--|--|
| 34. Revisar periódicamente la distribución y concentración de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y puestos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Retribuciones | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | |
| 35. Realización del registro retributivo anual según la herramienta del Ministerio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36. Revisión del encuadre profesional de cada persona con su puesto de trabajo actual. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37. Estandarizar, en un documento la política retributiva de la empresa donde se incluya claramente cada concepto retributivo con requisitos de acceso, impacto por posiciones en puestos de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
| | 3T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | |
| 38. Difundir el protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39. Seguimiento semestral del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40. Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo y medidas para su prevención y actuación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 41. Formación a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 42. Garantizar por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales vía web o registro. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 43. Incluir medidas de prevención y actuación ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a personas usuarias de los servicios prestados por la Sociedad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Violencia de género | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | |
| 44. Formación específica sobre la Violencia de Género, los recursos y protocolos de actuación disponibles para las posibles víctimas dirigida a la persona responsable de la gestión del personal | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45. Publicar en lugar accesible a la plantilla información sobre los derechos y servicios disponibles para las víctimas de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46. Justificación de las faltas de puntualidad o ausencias al trabajo derivadas de la violencia de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 47. Variación del periodo vacacional en casos de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48. Permiso de trabajo retribuido para realizar las gestiones necesarias motivadas por la situación de violencia de género (acudir a servicios de psicología, medicina, realización de trámites administrativos,...) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 49. Cambio de puesto de trabajo, reserva del mismo por dos años, cambio de turno, jornadas flexible, | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Handwritten signatures in blue ink, including a scribble and several legible signatures.

Handwritten signatures in blue ink, including several legible signatures.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|-------|--|--|--|
| teletrabajo, etc. hasta la normalización de la situación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50. Permiso no retribuido pero con reserva de puesto de trabajo computable para antigüedad y cotizando a cargo de la empresa de hasta 3 meses para trabajadoras víctimas de violencia de género. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Salud y género | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | |
| 51. Revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación e imagen | 22 | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | | |
| | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T | 4T | 1T | 2T | 3T/4T | | | |
| 52. Campaña interna y externa de sensibilización e información sobre el plan de igualdad y la igualdad de oportunidades. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 53. Analizar la comunicación interna y externa con el fin de suprimir cualquier imagen o lenguaje sexista, contrario a la política organizacional de la empresa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 54. Incluir en la web corporativa y el Portal del Empleado el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

MEDIOS Y RECURSOS

La Sociedad 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 compañía 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 el Departamento de Recursos Humanos.

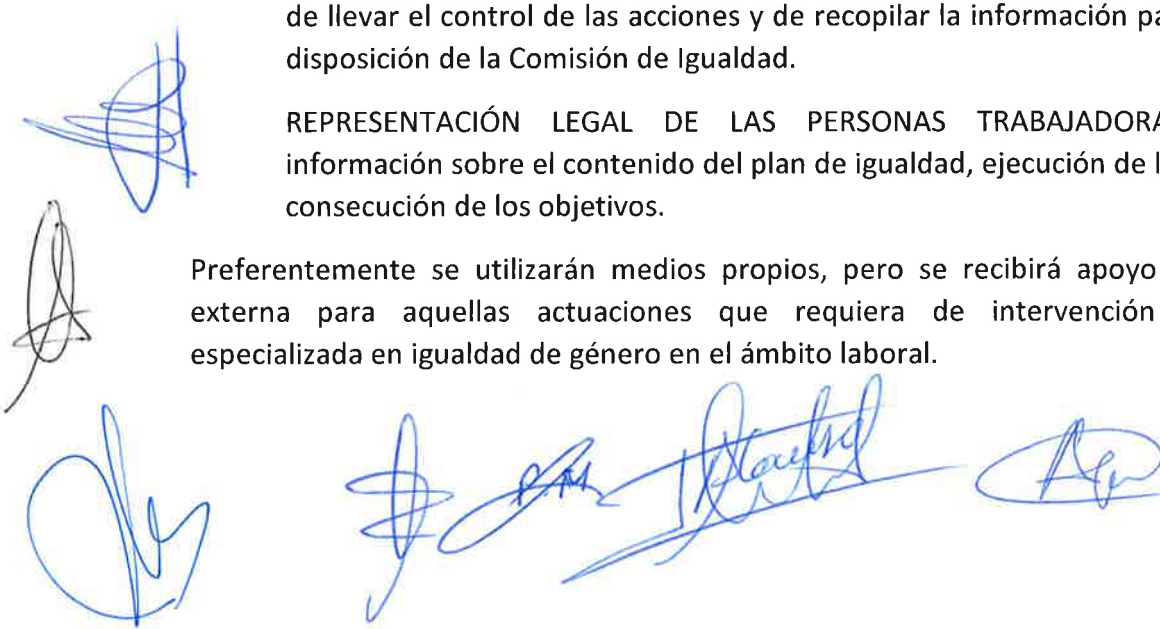
COMISIÓN DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

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.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large scribble, a signature resembling 'A', a signature resembling 'D', a signature resembling 'J', a signature resembling 'D', and a signature resembling 'A'.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de La Sociedad se realizará por las personas designadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el día de la firma del plan de igualdad, que durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad, para el seguimiento y evaluación.

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.

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

Se realizará un **seguimiento semestral**. Con reuniones en febrero-marzo y en septiembre-octubre:

- 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 indicando el estado en el que se encuentra.

Estas reuniones anuales pueden coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2024. 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 (**último trimestre del 2025**) 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.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la Comisión de Igualdad, se garantizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de La Sociedad una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición 6 integrantes, 3 en representación de la empresa, 3 en representación de la plantilla.

Por parte de las personas trabajadoras:

- Ignacio Aja Ortega, por CCOO
- Víctor Alonso Fernández, por CCOO

Por parte de la empresa:

- Ana María Gómez Gómez, Dirección RRHH
- Rubén Rodríguez Gutiérrez, Técnico RRHH

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.
- 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 elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión 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 para el Seguimiento y la Evaluación, 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 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 para el Seguimiento y Evaluación, 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

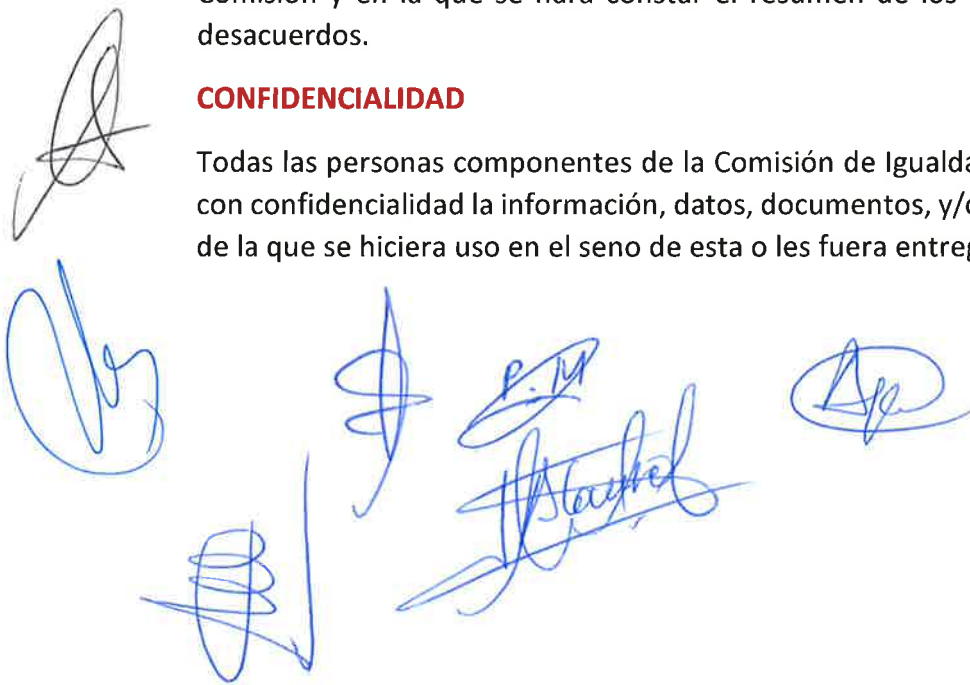
Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión 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.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower-left and central portions of the page. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, overlapping strokes.

PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de La Sociedad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren 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 competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de La Sociedad.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de La Sociedad, 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 de la Comunidad Autónoma. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma; sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, de su comunidad.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Santander a 15 de diciembre de 2022

Por la representación de la empresa



Ana Maria Abad Gómez

Por la representación de la plantilla



Mª Delia Carbajo Pereda, CCOO



Ana María Gómez Gómez



Ignacio Aja Ortega, por CCOO



Rubén Rodríguez Gutiérrez



Víctor Alonso Fernández, por CCOO



Pedro Fernández Sampedro, CCOO