I PLAN DE IGUALDAD

CENTRO DE DIAGNOSTICO GRANADA

MARZO 2022

ÍNDICE

1. Presentación y contexto
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Conclusiones diagnóstico de situación
5. Objetivos del plan de igualdad
6. Áreas de Intervención. Medidas de igualdad
7. Seguimiento y Evaluación
8. Procedimiento de modificación
9. Cronograma. Planificación implantación de medidas

ANEXOS

- ★ Anexo I: Compromiso de la Dirección
- ★ Anexo II: Acta de Constitución
- ★ Anexo III: Acta de Aprobación del Plan de Igualdad
- ★ Anexo IV: Autorización al registro del Plan de igualdad
- ★ Anexo V: Marco Jurídico Aplicable
- ★ Anexo VI: Conceptos Claves

Rosario ... U.G.T.

1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CENTRO DE DIAGNOSTICO GRANADA S.A.U.					
NIF	A18098855					
Domicilio social	CALLE PERIODISTA BARRIOS TALAVERA Nº6 C.P. 18014 GRANADA					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL					
Año de constitución	29 DE JUNIO DE 1988					
Responsable de la Entidad						
Nombre	GONZALO MACHADO GALLAS					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO					
Telf.	958 80 88 20					
e-mail	Gonzalo.machado@centrodiagnostico.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA JESUS DE HOYOS MARFIL					
Cargo	CALIDAD Y PRL					
Telf.	958 80 88 20					
e-mail	Maria.dehoyos@centrodiagnostico.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	CONSULTORIO MÉDICOS, SANITARIOS					
CNAE	94211					
Descripción de la actividad	CLÍNICA PRIVADA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	GRANADA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	132	Hombres	46	Total	178
Centros de trabajo	4					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

Rosario Jaén U.G.T.

El **I PLAN DE IGUALDAD DE CENTRO DE DIAGNOSTICO GRANADA S.A.U. 2022-2026,** tiene como objetivo fundamental la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, potenciar una cultura organizativa, donde se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y las posteriores modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, del 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.*** De acuerdo a la legislación vigente el desarrollo e implantación de nuestro Plan tiene carácter obligatorio, de acuerdo al número de trabajadores/as de nuestra plantilla.

Entendemos por **PLAN DE IGUALDAD**, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **CENTRO DE DIAGNOSTICO GRANADA S.A.U.,** en adelante **CEDISA**, que nos brinda una visión global de la situación en esta materia

Es indudable que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, pero aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real, por ello es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: brecha salarial, menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **CEDISA.** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

La elaboración de este I **Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial y por videoconferencia orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello estamos siguiendo estas fases:

Rosario Parés U.G.T.

Fase 1. Compromiso de la dirección y constitución de la

Comunicación de la apertura de negociación y materias objeto de la misma.
Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación.
Adopción de acuerdos.

Fase 2. Elaboración del diagnóstico de igualdad

Recogida de información y análisis de la situación de la empresa.
Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación
Formulación de propuestas de mejora.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad

Definición de objetivos.
Establecimiento de medidas evaluables y cronograma.
Registro del Plan de igualdad.

Fase 4. Ejecución y Seguimiento del Plan de igualdad

Implantación de las acciones previstas .
Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de Igualdad

Fase 5. Evaluación

Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados.
Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas.

Rosario ... U.G.T.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a **Dña. María Jesús de Hoyos Marfil, Técnica de Calidad y PRL de CEDISA.**

La elaboración de este **I Plan de Igualdad** se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por una representación de la Dirección y de la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad.

El presente **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES CEDISA** se suscribe, por tanto, por una parte, la representación de la Dirección de la empresa, y por la parte social, por la Representación de las Trabajadoras y Trabajadores.

El día 20 de Julio de 2021 se reúnen de una parte la Dirección de **CEDISA.** y de otra la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, quedando constituida la Comisión Negociadora del **I Plan de Igualdad de CEDISA.**

La Comisión Negociadora la conforman:

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE CEDISA

- **Gonzalo Machado Gallas,** Consejero Delegado, 24231612P
- **Mª Jesús de Hoyos Marfil,** Resp. PRL 32048783P
- **Carolina del Carpio López,** Tco RRHH 75142750W

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- **Paloma Pérez Cembrero, Técnico de Rayos, Delegada de Personal Madrid (UGT), 11800315G**
- **Silvia Espinosa López, 33934253,** Responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad FSS-CCOO, en representación de los centros de Alicante y Granada.
- **Rosario García Ramos,** Responsable Federal de Planes de Igualdad UGT Servicios Públicos, 285520802C.

- **Inmaculada Nievas Muñoz (UGT Granada), Secretaria del Sector AGE-POSTAL e IGUALDAD de UGT Servicios Públicos Granada,** en representación del centro de Granada como asesora, 44280469H.

Rosario García U.G.T.

La Comisión Negociadora de Igualdad acuerda que se nombre presidenta, de entres sus integrantes a Mª Jesús de Hoyos, y Secretaria a Carolina del Carpio, ambas miembros de la representación de la empresa. El acta de constitución de la Comisión se registra como Anexo II del presente informe.

Según el ***Art 6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro,*** la Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades ha tenido siguientes competencias:

a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán nuestro plan de igualdad.
b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Las personas que conforman la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la ***Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de 2018 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento 679/2016*** y demás disposiciones en materia de Seguridad en la Información.

Para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión, la Dirección de **CEDISA** ha habilitado los medios necesarios, entre otros una dirección de correo electrónico: planigualdad@centrodiagnostico.com

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **CEDISA** estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres,

Rosario ... U.G.T.

y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Personal

Este Plan de Igualdad afecta a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos en **CEDISA** , en el caso que fuera necesaria su contratación.

Territorial: Provincial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de **CEDISA** (ámbito estatal; Granada, Alicante y Madrid) y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa.

Temporal

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas, hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá el plazo de 4 años de vigencia para la consecución de los objetivos, a contar desde su firma el día 29 de Marzo de 2022 hasta el día 29 de Marzo de 2026.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente. Podrán prolongarse hasta un límite doce meses más, continuando en vigor durante este periodo el Plan de Igualdad existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará constituida de forma paritaria por miembros de cada una de las representaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por la empresa. Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del siguiente plan.

Rosario [illegible]
U. G. T.

4. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de la situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de **CEDISA** se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos. Los datos utilizados para la realización del presente informe de diagnóstico se corresponden con la situación de **CEDISA** durante el periodo Septiembre 2020-Agosto 2021. La comisión negociadora ha decidido utilizar este periodo de referencia, pues en Febrero de 2021 se apertura un nuevo centro de trabajo que supone un incremento de la plantilla de un 33%, siendo lo suficientemente significativo como para incluir su casuística en el I Plan de Igualdad de CEDISA.

Se han tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

a. Proceso de selección y contratación
b. Clasificación profesional
c. Formación
d. Promoción profesional
e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
g. Infrarrepresentación femenina.
h. Retribuciones
i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se han estudiado y analizado las materias comentadas anteriormente, además de: la Violencia de Género, la Responsabilidad Social Corporativa, el Lenguaje utilizado tanto en la comunicación externa como interna y la Seguridad y Salud en las personas que trabajan en nuestra entidad.

Rosario [illegible]
U. G. T.

Se procedió al análisis de los mismos desde la perspectiva de género, utilizando varias herramientas:

- INDICADORES DE GÉNERO
- ANÁLISIS DE GÉNERO
- EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

El Informe de Diagnóstico es firmado por la Comisión Negociadora de Igualdad con fecha 10 de Diciembre de 2021. Es un documento independiente debido a la amplitud de su contenido. A continuación, se refleja un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico:

La distribución por sexo de la plantilla es un indicador básico, nos ofreció una primera panorámica de la situación global del perfil de la plantilla:

Mujeres	**132**
Hombres	**46**
TOTAL	**178**

Debemos señalar que el dato anterior hace referencia a la totalidad de las personas que tuvieron una relación contractual en las diferentes modalidades en el momento del diagnóstico.

Tras el estudio detectamos cuáles son nuestras fortalezas en la optimización de nuestras políticas de RRHH y los indicadores de mejora más significativos, que servirán de base para el desarrollo de nuestro Plan de Igualdad:

PUNTOS FUERTES

- Existe una comisión para impulsar y seguir la política de gestión ética basada en la igualdad de oportunidades.
- La calidad, la excelencia y la transparencia son valores centrales de **CEDISA,** lo que lleva a la mejora continua de sus procedimientos.
- Se reconocen las contribuciones que las personas aportan a la entidad, sin ninguna discriminación.
- Existe un plan de formación que atiende a los requerimientos de las certificaciones en Calidad y que permite dar respuesta de forma planificada a las necesidades formativas que pueda tener la plantilla.
- Empresa socialmente responsable, desarrollando diferentes actuaciones en el ámbito económico, social y ambiental.
- La organización incorpora nuevos valores, como el liderazgo centrado en las personas, la inteligencia emocional, la flexibilidad organizativa, el trabajo en equipo, la codirección, etc.
- Se procede a la selección y se hace un seguimiento del proceso para asegurar que no haya ningún tipo de discriminación por razón de género.
- Existe una cultura organizativa que facilita la comunicación entre el personal independientemente de sus responsabilidades y evita conductas de acoso sexual o por razón de género.
- La estabilidad laboral se manifiesta en ambos sexos y en toda la estructura organizativa.
- Existen unos criterios concretos para identificar el acoso sexual Y por razón de sexo.
- Se ha definido un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- La Comisión Negociadora está formada en sensibilización de igualdad de oportunidades.

Rosario Jaén U.G.T.

- Tienen implantadas diversas herramientas de comunicación para cumplir con su principio de transparencia hacia todos los grupos de interés.

PUNTOS DE MEJORA

- No se realizan formaciones de igualdad de género a la plantilla antes de comenzar con la implantación del Plan de Igualdad.
- No disponen de un Procedimiento de Selección de Personal.
- Se observa menor calidad contractual (mayor temporalidad y mayor parcialidad) en las mujeres.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema.
- En los documentos de comunicación interna y externa se hace uso del lenguaje no sexista, pero también del masculino genérico.
- No existe Formación en Igualdad al equipo que interviene en los procesos de selección y promoción interna.
- En la estructura organizativa de la empresa, las trabajadoras y los trabajadores se concentran en puestos de trabajo determinados, lo que evidencia la segregación ocupacional de la organización.
- Existe un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, pero no se ha sensibilizado sobre la problemática e informado de la existencia de este.
- No se han realizado acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, ni se tiene en cuenta como una de las materias en el desarrollo de su plan de formación.
- Hay que informar a la totalidad de la plantilla de cada una de las actuaciones que tienen lugar en la organización potenciando los canales de comunicación implantados.
- La plantilla desconoce la existencia del Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Cedisa cuenta con un conjunto de medidas tendentes a facilitar a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de conciliar, pero no están recogidas dentro de un Plan de Conciliación. No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa.

Rosario Paris U.G.T.

CEDISA en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización debe continuar fortaleciendo la perspectiva de género en la organización mediante el diseño e implantación del Plan de Igualdad, tomando como referencia las siguientes líneas de actuación:

Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades:

- Difundir las actuaciones emprendidas por la empresa en materia de igualdad a través de los canales de comunicación habituales.
- Fomentar una cultura empresarial sensibilizada con la igualdad de oportunidades, como elemento transversal de todas las personas de la organización.
- Adaptar los sistemas de comunicación de la entidad desde la perspectiva de género, mediante el uso de un lenguaje e imágenes no excluyentes, tanto desde nuestro manual de comunicación como la estrategia que seguimos para ello.
- Revisar la composición retributiva para asegurar que no se producen sesgos de género en la asignación de complementos.
- Se recomienda la impartición de píldoras formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.
- Elaborar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, difundir al resto de la organización e informar de la implantación de estas medidas propuestas.

Para mejorar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se recomienda incrementar la presencia de mujeres y hombres en la organización y fundamentalmente en los puestos en los que están menos representadas/os:

- Incluir la perspectiva de género en un procedimiento de selección y contratación.
- Identificación de las barreras que tienen hombres y mujeres para acceder a puestos de dirección y establecer mecanismos para su incorporación.
- Revisar los procedimientos de RRHH, asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.
- Desarrollar políticas formativas que posibiliten la capacitación de los trabajadores y trabajadoras para acceder a puestos donde estén subrepresentados/as.

Rosario [illegible] U.G.T.

Fortalecer la igualdad de oportunidades en las políticas de Seguridad y Salud Laboral.

- Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo

- Aun existiendo un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, se deben difundir e informar de estos mecanismos y cauces de actuación frente a estas situaciones a toda la plantilla.
- Desarrollando acciones complementarias de sensibilización y formación que apoyen los procedimientos de prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.
- Se recomienda la actualización del protocolo para incluir algunos puntos de mejora.

La Comisión de Igualdad valida el Informe de Diagnóstico de Género realizado en **CEDISA** y ha utilizado cada uno de los indicadores de mejora y las recomendaciones para diseñar e implementar el **I PLAN DE IGUALDAD DE CEDISA.** En el Plan de Igualdad vamos a calendarizar los seguimientos y evaluaciones anuales pertinentes a través de la Comisión Negociadora. Esto es fundamental para la evaluación de las distintas acciones, además de priorizar los objetivos y medidas urgentes y dotarlos con presupuesto, siempre que fuera necesario. Una vez publicada la orden ministerial, se anexará al presente Plan, los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el ***Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.***

El informe de auditoría incluirá un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas en el caso de ser detectadas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Rosario ... U.G.T.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Definidos de acuerdo a los resultados del diagnóstico, nos marcamos los siguientes objetivos para poder integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de recursos humanos de **CEDISA.**

OBJETIVOS GENERALES:

- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales.

- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas/infrarrepresentados.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Rosario Jaén U.G.T.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. **Infrarrepresentación femenina**

- Fomentar las posibilidades de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y categorías profesionales donde estén infrarrepresentadas.

2. **Proceso de selección y contratación:**

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Fomentar la Formación en Igualdad al equipo que interviene en los procesos de selección.
- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, donde están infrarrepresentadas y de hombres a puestos feminizados donde están infrarrepresentados.

3. **Promoción Profesional:**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres y hombres en los niveles profesionales de la empresa en los que haya infrarrepresentación, eliminando la segregación vertical y horizontal.

4. **Política Retributiva:**

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

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

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Rosario Pardo U.G.T.

6. Formación

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

7. Condiciones de trabajo. Salud laboral y Género

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

8. Comunicación. Lenguaje e imágenes inclusivas

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de género en el ámbito laboral.
- Fomentar la Sensibilización y Formación en el protocolo de acoso a toda la plantilla.

10. Violencia de género

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Desarrollar un protocolo con medidas concretas para dar apoyo a las víctimas de violencia de género.

Rosario Pardo U.G.T.

11. Responsabilidad Social Empresarial

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida contra cualquier tipo de violencia que pueda afectar a las personas trabajadoras (violencia machista, intrafamiliar...) ampliando los mismos derechos de la Violencia de Género a otras situaciones de violencia en la empresa.

A continuación, se presenta el conjunto de medidas que forman el Plan de Igualdad incluyendo indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas. Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan.

Rosario ... U.G.T.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. MEDIDAS DE IGUALDAD

EJE 1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar las posibilidades de acceso de mujeres a puestos de responsabilidad y categorías profesionales donde estén infrarrepresentadas.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
1.1 Elaborar una base de datos de formación y capacitación de las personas trabajadoras de la empresa desagregado por sexo.	RRHH 2º trimestre 2022	Fecha BBDD realizada
1.2 Realización de un seguimiento anual de las incorporaciones y promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Nº de mujeres contratadas / promocionadas, Nº de hombres contratados /promocionados. Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
1.3 Acción positiva a favor de mujeres, según la cual, en igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto, se seleccionará a una mujer en todos aquellos puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas (por debajo del global general de la plantilla).	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Nº de mujeres seleccionadas en puestos con infrarrepresentación. Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.

Rosario ... U.G.T.

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
- Formar en Igualdad al equipo que interviene en los procesos de selección.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
2.1 Elaboración de un "Procedimiento público de Selección con perspectiva de género", que contenga las siguientes premisas: • Evitar lenguaje sexista y discriminatorio en las ofertas de empleo publicadas, así como las imágenes estereotipadas. • Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. • Publicitar las ofertas de empleo en diferentes medios para favorecer el acceso a la misma a ambos sexos. • Establecimiento del currículum ciego hasta el punto donde sea posible (antes de la fase de entrevista). • Establecimiento claro de los requisitos de la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). • Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo. • Criterio de selección: en igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate (teniendo	RRHH 2º trimestre 2022	Procedimiento público de selección. Nª de personas informadas del procedimiento. Nº mujeres/hombres responsable de selección. Nº Total de procesos selección realizados Nº de personas inscritas. Nº de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as

Rosario Pérez U.G.T.

siempre como tope o límite el porcentaje global de representación de hombres y mujeres). Se hará partícipe a la RLT durante la selección de personal, ofreciéndole toda la información que requiera.		
2.2. Realizar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades para formar a las personas responsables de los procesos de selección de personal.	EMPRESA FORMACIÓN 1º Trimestre 2022	Fecha realización de la acción formativa. Nº mujeres/hombres formadas/os. Contenido de la formación impartida.
2.3 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que esté comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adhiriéndose a nuestra política de igualdad.	RRHH Permanente	Fecha Comunicado Consultora Externa Nº de candidaturas recepcionadas por cada convocatoria Nº de mujeres y hombres seleccionados.
2.4 Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de forma actualizada.	RRHH Permanente	Informe estadístico anual. Fecha actualización Informe estadístico.
2.5. Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de hombres y mujeres para cualquier plaza vacante y garantizar que lleguen tanto a mujeres como a hombres.	RRHH 3º trimestre 2022	Registro de fuentes utilizadas/actualizadas
2.6. La Empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para equilibrar la estabilidad contractual entre hombres y mujeres, mejorando al menos en un 10% los indicadores del diagnóstico. Si no lo se alcanzase el objetivo marcado, la empresa justificará las medidas planteadas y los resultados obtenidos.	RRHH Permanente	Revisión anual Nº Personas (desagregado por sexo) a las que se les ha ofrecido una mejora contractual Nº Personas (desagregado por sexo)

Rosario Parés U.G.T.

		que aceptan y/o rechazan las mejoras contractuales ofrecidas por la empresa.

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras velando para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en los procesos de promoción interna.
- Fomentar la promoción de mujeres y hombres en los niveles profesionales de la empresa en los que haya infrarrepresentación, eliminando la segregación vertical y horizontal.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
3.1 Negociación de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicitación de las plazas vacantes, que se ofrecerán primero al personal interno. Dicho protocolo contemplará las siguientes premisas: Establecimiento de un modelo de publicitación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (y preferente al personal externo) a la información y a la opción de candidatura. Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario. Establecimiento del currículum ciego. Establecimiento claro de los requisitos de la oferta (requisitos, méritos y capacidades a	RRHH Permanente	Protocolo de promoción de personal. Fechas de publicación de convocatorias Canales de comunicación Nº de personas inscritas desagregadas por sexo. Nº de mujeres y hombres preseleccionados Nº de mujeres y hombres seleccionados

valorar…) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario…). Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.		
3.2 Revisar los criterios objetivos y elementos valorables de méritos y capacidades en el procedimiento de promoción, para detectar y eliminar posibles discriminaciones de sexo. Favoreciendo la evolución profesional, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del sexo subrepresentado.	RRHH 3º trimestre 2022	Fecha de revisión Control de Cambios realizados Nº Promociones anuales desagregada por sexo y departamento.
3.3 Formar y sensibilizar en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.	EMPRESA FORMACIÓN 2º trimestre 2022	Fecha de la acción formativa o de sensibilización y contenido de las acciones. Nº personas asistentes desagregadas por sexo
3.4 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD Permanente	Fecha análisis estadístico desagregado por sexo.

Rosario Jaén U.G.T.

EJE 4. POLITICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar de forma transparente un sistema de retribución no discriminatorio por razón de género para que un trabajo que tenga igual valor que otro, cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad junto con una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
4.1 Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	RRHH Permanente	Registro Salarial, % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la retribución media de los hombres.
4.2 Auditorías salariales. Contemplando las retribuciones/salario base y los diferentes complementos (fijos y variables), comprobando los orígenes de las cuantías que integran cada uno de los conceptos retributivos, estableciendo criterios claros, objetivos y no discriminatorios, a fin de establecer las medidas necesarias para eliminar las posibles desviaciones y garantizar la misma retribución por trabajos de igual valor.	Consultora externa	Auditoría Salarial Fecha Análisis Resultados estadísticos Resultados VPT Nº Acciones del Plan de Acción realizadas

4.3 Seguimiento Anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. A similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional, las retribuciones sean equivalentes.	RRHH Permanente	Fecha de Análisis estadístico
4.4 Establecimiento y difusión de un protocolo público para que las guardias del personal médico se ofrezcan por igual según criterios de voluntariedad y equidad, incluyendo periodicidad del seguimiento del cumplimiento.	RRHH 3º trimestre 2022	Protocolo de reparto de guardias Nº personas a las que se les ofrecen las guardias Nº personas que hacen o rachazan las guardias (desagregadas por sexo)

EJE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Rosario Parés U. G. T.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
5.1 Realizar acciones formativas y campañas sobre la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Realizar campañas informativas de sensibilización específicamente dirigidas a los trabajadores varones sobre las medidas de conciliación existentes.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH 4º trimestre 2022	Fecha y contenido de la acción formativa Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia Nº y contenido de campañas realizadas
5.2 Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo que se soliciten y que se den en la empresa.	RRHH Permanente	Fecha BBDD Análisis anual estadístico Nº de personas que han solicitado la medida (desagregado por sexo). Nº de personas que han disfrutado de la medida (desagregado por sexo). Especificar causas o motivos de las desestimaciones.
5.3 Elaboración y difusión de un Plan de Conciliación con indicación de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación. Mejorando las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, incluyendo la desconexión digital. Propuesta de medidas que recogerá el Plan de Conciliación: • Flexibilidad Horaria en la entrada y salida • Flexibilidad en la hora de comida • Las reuniones y formaciones se realizarán en horario laboral • Flexibilidad en calendario vacacional • Habilitar zona de desayunos y comidas en aquellos centros con posibilidad de espacio. • Dentro de lo recogido en convenio para periodo vacacional y asuntos	RRHH 3º trimestre 2022	Fecha en vigor del Plan de Conciliación. Canales utilizados para su difusión. Análisis de encuestas Nº de medidas incorporadas.

Rosario Jaén U.G.T.

propios, la plantilla dispondrá de una bolsa de 24 horas anuales para distribuir a lo largo del año de manera irregular o flexible, para temas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La solicitud de estas horas deberá hacerse con una antelación mínima de 5 días hábiles. • Dentro de lo recogido en convenio para periodo vacacional y asuntos propios, la plantilla dispondrá de 4 de sus días para ser utilizados a modo de días de libre disposición (de uno en uno). La solicitud de estos días deberá hacerse con una antelación mínima de 5 días hábiles. Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal y sugerencias.		
5.4. Establecimiento de un protocolo o procedimiento para la solicitud y gestión de cambio de centro de trabajo.	RRHH 1º trimestre 2023	
5.5. La empresa garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: Las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	RRHH Permanente	

Rosario Paris U.G.T.

EJE 6. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, entre otras materias.
- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género, con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo sin distinción de género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
6.1 Formación en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos (personal de RRHH, personal encargado de departamentos). Incluirlas en el Plan de formación anual. Esta formación será obligatoria para las personas que se incorporen a la empresa.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 4º trimestre 2022	Fecha acción formativa, contenido, Nº personas participantes desagregadas por sexo Evaluación de la Eficacia
6.2 Realizar formación continua y cursos de capacitación/promoción relacionados con actividades tradicionalmente masculinizadas/feminizadas dentro de la organización con la participación de mujeres y hombres en dichos cursos. Preferentemente, en horario laboral.	EMPRESA FORMACIÓN RRHH ..... Permanente	Fecha acción formativa, contenido Nº personas participantes desagregadas por sexo % Formación en horario laboral Evaluación de la Eficacia

Rosario Jaén U.G.T.

6.3 Realizar un estudio de necesidades formativas basado en las competencias profesionales del puesto de trabajo, con participación de la RLT.	RRHH 3º trimestre 2022 1º trimestre 2023 1º trimestre 2024 1º trimestre 2025	Fecha y contenido del Estudio de Necesidades % Solicitadas Vs realizadas
6.4 Realizar un Plan de Formación Anual, teniendo en cuenta a la RLPT, basado en la detección previa de necesidades y mejorando los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.	RRHH Permanente	Plan de Formación Anual Nº Canales de Comunicación para la difusión del Plan.
6.5 Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.	RRHH Permanente	Relación de contenidos revisados y actualizados.
6.6 Evaluación del Plan de Formación desde una perspectiva de género, a fin de hacer corrección de las posibles desviaciones que hubieran podido producirse en el diseño del siguiente Plan formativo.	RRHH 4º trimestre 2022 4º trimestre 2023 4º trimestre 2024 4º trimestre 2025	Fecha y contenido de la evaluación Plan Formativo. Nº incidencias detectadas.

Rosario Pavés
U.G.T.

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO. SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, garantizando unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
7.1 Realizar los estudios en materia de salud laboral desagregados por sexos, dirigidos a establecer la evaluación inicial de riesgos desde una perspectiva transversal de género.	SPA 4º trimestre 2022 4º trimestre 2023 4º trimestre 2024 4º trimestre 2025	Fecha realización y contenido de los estudios Análisis de datos extraídos.
7.2 Implantar la transversalización de género, promoviendo el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad, lactancia y menopausia, por ejemplo, velar por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	SPA Permanente	Contenido y Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. Nº de mujeres que solicitan la medida Nº de mujeres beneficiarias
7.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.	SPA 4º trimestre 2022 4º trimestre 2023 4º trimestre 2024 4º trimestre 2025	Fecha realización de análisis del impacto diferencial Análisis datos extraídos.
7.4 Realizar formación desde la óptica de la igualdad, para las personas encargadas de la coordinación con PRL y la Vigilancia de la Salud, así como a l@s delegad@s de prevención si los hubiera.	RRHH RESPONSABLES DE SERVICIO 4º trimestre 2022	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes

Rosario ... U.G.T.

		(desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
7.5. Realización de campañas de Salud Laboral y Prevención de Riesgos desde la perspectiva de Género.	RRHH Permanente	Nº de campañas realizadas y su contenido. Fecha análisis impacto
7.6. Revisión y publicitación del protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.	RRHH 1º trimestre 2023	Protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia revisado Fecha y contenido difusión del protocolo

Rosario [illegible]
U.G.T.

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen inclusiva e igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
8.1 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, así como en los documentos internos a fin de eliminar el sexismo.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD 1º trimestre 2023 PERMANENTE	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas. Nº de documentos revisados y actualizados. Nº y tipo de cambios realizados.
8.2 Formación dirigida a toda la plantilla, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la utilización de un lenguaje e imágenes no excluyentes.	EMPRESA FORMACIÓN 2º trimestre 2024	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
8.3 Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de la empresa mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.	RRHH Permanente	Nº canales utilizados
8.4 Utilizar la cuenta de correo electrónico de la Comisión de Igualdad para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades	RRHH Permanente	Fecha creación del correo electrónico. Nº consultas/sugerencias y/o denuncias recibidas Nº consultas/sugerencias

		y/o denuncias gestionadas
8.5 Campañas de Sensibilización e Información a usuarios y usuarias receptores de nuestros servicios.	RRHH Permanente	Nº Campañas de sensibilización realizadas

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, promoviendo acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.
- Fomentar la Sensibilización y Formación en el protocolo de acoso a toda la plantilla.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
9.1 Negociación del Protocolo de prevención, gestión y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo. Incluyendo una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección de la empresa y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD 3º trimestre 2022	Fecha entrada en vigor del Protocolo Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia Nº de expedientes abiertos vs cerrados.
9.2 Difusión del Protocolo de prevención, gestión y erradicación del Acoso sexual o por razón de sexo.	COMISIÓN SEGUIMIENTO IGUALDAD 3º trimestre 2022	Fecha entrada en vigor del Protocolo Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo)

		Evaluación de la Eficacia Nº de expedientes abiertos vs cerrados.
9.3 Los integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán formación especializada sobre la naturaleza del acoso sexual y acoso por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa, o la Comisión que se constituyera para ello.	RRHH 3º Trimestre 2022	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia
9.4 Formar al personal de dirección , mandos intermedios y a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre el Protocolo de acoso para su capacitación en el seguimiento y actuación de los casos de acoso	RRHH 4º Trimestre 2022	Nº Formaciones a personal de dirección, mandos intermedios y delegados y delegadas de prevención Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Evaluación de la Eficacia

Rosario Jurado U.G.T.

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- Desarrollar un protocolo con medidas concretas para dar apoyo a las víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
10.1 Sensibilizar a la plantilla llevando a cabo acciones formativas y campañas contra la violencia de género.	EMPRESA FORMACIÓN ..... 2º trimestre 2023	Nº de cursos realizados Nº de personas asistentes (desagregadas por sexo) Nº Campañas realizadas Tipos de Campañas realizadas Evaluación de la Eficacia

Rosario Ruiz U.G.T.

10.2 Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad: - Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral. - Elaborar un procedimiento en materia de movilidad para víctimas de violencia de género, - Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación. - Apoyar la inserción laboral de las víctimas de violencia de género, estableciendo colaboraciones con fundaciones, asociaciones, ayuntamientos. - En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima. - Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género. - Se aceptarán como acreditación de VG para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas según la normativa vigente.	RRHH CONSULTORA EXTERNA 3º trimestre 2022	Fecha de publicación del Protocolo de Actuación ante casos de Violencia de Género. % de la plantilla entre la que se ha difundido el Protocolo de Violencia. % Contratación de víctimas de violencia de género.
10.3. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.	RRHH 3º trimestre 2022	Documento que recoge los derechos reconocidos legalmente y las mejoras que contempla el plan de igualdad. Fecha y contenido de la información realizada

10.4. Establecer un permiso retribuido de dos (2) días en el caso de cambio de domicilio que implique o no traslado a otro centro de trabajo por VG (dos días adicionales a los que establezca el convenio).	RRHH Permanente	Nº de permisos retribuidos aprobados por cambio de domicilio.

10.5. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	RRHH 3º trimestre 2022	Formación realizada a la persona de RRHH encargada de asesorar en materia de VG (fecha, contenido y duración)

10.6 Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de VG.	RRHH 1º trimestre 2023	Nº de alianzas establecidas con asociaciones, entidades, ayuntamientos. Nº de mujeres víctimas de VG provenientes de estas entidades que son contratadas.

Rosario Jaén
U.G.T.

10.7 En caso de traslado de centro por VG, la duración del traslado se podrá prolongar hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.	RRHH Permanente	Nº de traslados de centro y duración media de los mismos.

Rosario Paris U.G.T.

10.8 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.	RRHH Anual	Reporte a la CI del nº de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad en todos los aspectos de la estructura organizativa de la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLE PLAZO	INDICADORES
11.1 Desarrollo de una Política de Responsabilidad Corporativa en la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, como uno de los principios.	RRHH 1º trimestre 2023	Fecha Implantación de la política de RSC.
11.2 Trasladar la política de igualdad de género a todos nuestros grupos de interés sin perjuicio de que estas organizaciones elaboren en cumplimiento de la Ley sus propios planes de igualdad.	RRHH DIRECCIÓN COMPRAS COMERCIAL 1º trimestre 2023	Fecha de comunicación a los grupos de interés
11.3 Tendrán preferencia en la contratación los proveedores que hayan desarrollado e implantado medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de sus recursos humanos.	COMPRAS Permanente	% Proveedores contratados comprometidos con la igualdad.

Rosario Ruiz U.G.T.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se indica en el ***artículo 46 de la LOIEMH*** hemos establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos.

Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos períodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

- **Análisis cuantitativo**: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.
- **Análisis cualitativo:** Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

El seguimiento se realizará semestralmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en esta revisión se aplicarán en el desarrollo del mismo garantizando la parte integral de la evaluación continua del mismo.

Así mismo, se realizará una **evaluación** a los dos años para analizar del estado del Plan de Igualdad y una evaluación final tras los cuatro años de vigencia del plan.

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan, la evaluación final se realizará dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma.

Esta Comisión será la encargada del seguimiento y evaluando el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Dentro de esta comisión se designará una persona como Agente de Igualdad como coordinadora de esta.

Rosario ... U.G.T.

La **Comisión de Seguimiento Igualdad** va a estar constituida por los miembros de la Comisión de Igualdad:

EN REPRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE CEDISA

- **Gonzalo Machado Gallas,** Consejero Delegado, 24231612P
- **Mª Jesús de Hoyos Marfil,** Resp. PRL 32048783P
- **Carolina del Carpio López,** Tco RRHH 75142750W

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- **Paloma Pérez Cembrero, Técnico de Rayos, Delegada de Personal Madrid (UGT), 11800315G**
- **Silvia Espinosa López, 33934253,** Responsable de Mujeres, Políticas LGTBI+ e Igualdad FSS-CCOO, en representación de los centros de Alicante y Granada.
- **Rosario García Ramos,** Responsable Federal de Planes de Igualdad UGT Servicios Públicos, 285520802C.

- **Inmaculada Nievas Muñoz (UGT Granada), Secretaria del Sector AGE-POSTAL e IGUALDAD de UGT Servicios Públicos Granada,** en representación del centro de Granada como asesora, 44280469H.

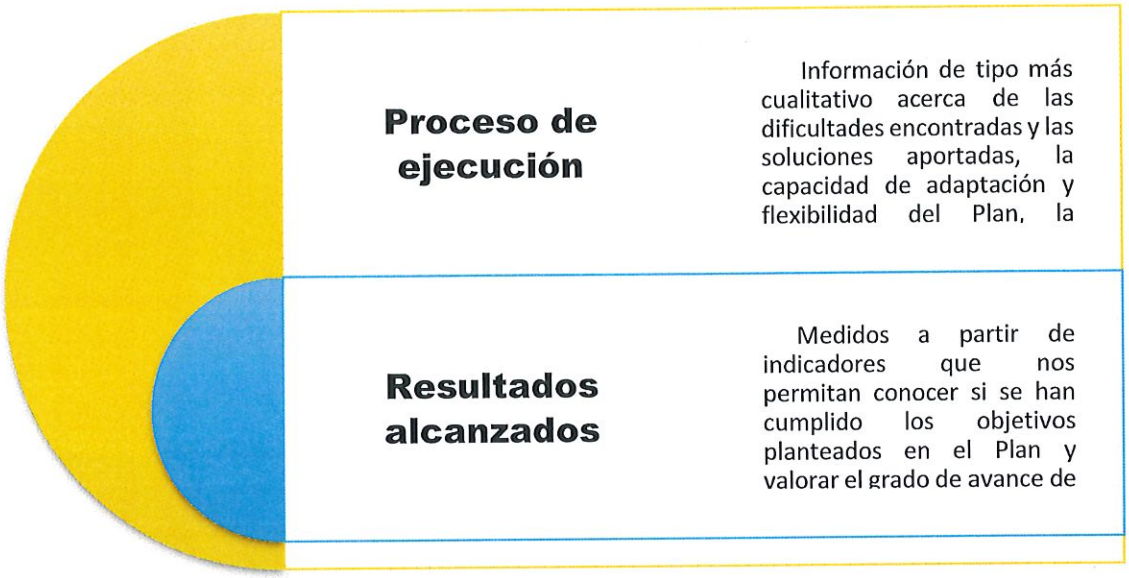
Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan con reuniones semestrales.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de **CEDISA** con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.

Rosario García UGT

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:



Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Rosario ... U.G.T.

Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y del grado de implantación de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno **CEDISA,** de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento vamos a recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará la evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En las evaluaciones anuales y en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de **CEDISA** de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Rosario ... U.G.T.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.
También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras. La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Durante la vigencia del Plan de Igualdad pueden darse posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del mismo. Por tanto, 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 semestralmente y cuando concurran las siguientes circunstancias:

Rosario Jaén
U.G.T.

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, centro de trabajo, 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.

Si fuera necesario, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico y las medidas del plan de igualdad que se vean afectadas.

Se anexará al presente plan todas las actas de reuniones llevadas a cabo durante la vigencia del mismo, donde se indiquen las nuevas modificaciones. Todas las actas deben tener la aprobación de la **COMISIÓN NEGOCIADORA DE CEDISA.**

La comisión negociadora se compromete a valorar aquellas medidas que puedan ser mejoradas/incorporadas antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, tras hacer los estudios y seguimientos anuales y analizar el impacto que pueda tener para la empresa.

Rosario ... U.G.T.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

EJE 1. INFRARREPRESENTACION FEMENINA				
Medidas	2022	2023	2024	2025
1.1	2º TRIMESTRE			
1.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
1.3	Permanente	Permanente		

EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Medidas	2022	2023	2024	2025
2.1	2º TRIMESTRE			
2.2	1º TRIMESTRE			
2.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
2.5	3º TRIMESTRE			
2.6	4º TRIMESTRE			

Rosario Pardo U.G.T.

EJE 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Medidas	2022	2023	2024	2025
3.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
3.2	3º TRIMESTRE			
3.3	2º TRIMESTRE			
3.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

EJE 4. POLÍTICA RETRIBUTIVA				
Medidas	2022	2023	2024	2025
4.1	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
4.2	Fecha de publicación de la Orden Ministerial. Vigencia 2021-2025			
4.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
4.4		3º TRIMESTRE		

Rosario [illegible]
U. G. T.

EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR				
Medidas	2022	2023	2024	2025
5.1	4º TRIMESTRE			
5.2			Permanente	
5.3	3º TRIMESTRE			
5.4		1º TRIMESTRE		
5.5			Permanente	

EJE 6. FORMACIÓN				
Medidas	2022	2023	2024	2025
6.1	4º TRIMESTRE			
6.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.3	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
6.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
6.6	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE

Rosario Pavés
U. G. T.

EJE 7. CONDICIONES DE TRABAJO SALUD LABORAL Y GÉNERO				
Medidas	2022	2023	2024	2025
7.1	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
7.2	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.3	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
7.4	4º TRIMESTRE			
7.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
7.6.		1º TRIMESTRE		

EJE 8. COMUNICACIÓN. LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS				
Medidas	2022	2023	2024	2025
8.1		1º TRIMESTRE	Permanente	Permanente
8.2			2º TRIMESTRE	
8.3	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.4	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente
8.5	Permanente	Permanente	Permanente	Permanente

Rosario Jaén U. G. T.

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
Medidas	2022	2023	2024	2025
9.1	2º TRIMESTRE			
9.2	2º TRIMESTRE			
9.3	3º TRIMESTRE			
9.4	4º TRIMESTRE			

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO				
Medidas	2022	2023	2024	2025
10.1		2º TRIMESTRE		
10.2	3º TRIMESTRE			
10.3	3º TRIMESTRE			
10.4	Permanente			
10.5	3º TRIMESTRE			
10.6		1º TRIMESTRE		
10.7	Permanente			
10.8	Anual			

EJE 11. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL				
Medidas	2022	2023	2024	2025
11.1		1º TRIMESTRE		
11.2		1º TRIMESTRE		
11.3	Permanente			

Rosario Paris U.G.T.

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CEDISA 2022-2026 queda aprobada por la Comisión Negociadora de Igualdad con fecha 29 de Marzo de 2022.

Rosario [illegible]
U.G.T.

ANEXO I:
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

[redacted]

Rosario [illegible]
U.G.T.

ANEXO II:
ACTA DE CONSTITUCIÓN

[redacted]

Rosario [redacted]
U. G. T.

Rosario
V. & T.

Rosario Parisi
U. G. T.

[illegible]

Rosario [illegible]
U. G. T.